

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

---

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

RELATIVES AUX

# CONDITIONS DU TRAVAIL

EN DROIT PRIVÉ FRANÇAIS

---

THÈSE POUR LE DOCTORAT

*Présentée et soutenue le mercredi 15 janvier 1908, à 2 h. 1/2*

PAR

**Paul PASSAMA**

DOCTEUR EN DROIT

LAURÉAT DE LA FACULTÉ DE DROIT DE TOULOUSE

---

*Président* : M. P. CAUWÈS.

*Suffragants* : { MM. THALLER, *professeur*.  
R. JAY, *professeur*.

---

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU, ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

---

1908







**THÈSE**  
**POUR LE DOCTORAT**

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

---

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

RELATIVES AUX

CONDITIONS DU TRAVAIL

EN DROIT PRIVÉ FRANÇAIS

---

THÈSE POUR LE DOCTORAT

---

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

*Sera soutenu le mercredi 15 janvier 1908, à 1 heure*

PAR

**Paul PASSAMA**

DOCTEUR EN DROIT

LAURÉAT DE LA FACULTÉ DE DROIT DE TOULOUSE

*Président* : M. P. CAUWÈS.

*Suffragants* : { MM. THALLER, professeur.  
R. JAY, professeur.

---

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU, ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

---

1908





## TABLE ANALYTIQUE DES MATIÈRES

---

|                                      | Pages |
|--------------------------------------|-------|
| BIBLIOGRAPHIE ET DOCUMENTS . . . . . | XI    |
| ABRÉVIATIONS. . . . .                | XIX   |
| AVANT-PROPOS. . . . .                | 4     |

### PREMIÈRE PARTIE

#### PRÉLIMINAIRES

|                                                                                                                     |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| CHAPITRE PREMIER. — <b>Notion sommaire de la convention collective relative aux conditions du travail . . . . .</b> | 5 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|

Elle n'est pas un contrat de louage de travail, mais un contrat innommé. — Ses caractères distinctifs. — Sa définition. — Plan de l'ouvrage.

|                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| CHAPITRE II. — <b>Terminologie. — Limitation du sujet. — Aperçu historique. . . . .</b> | 10 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|

§ I. Terminologie. — § II. Limitation du sujet : distinction de la convention collective d'avec le contrat d'équipe, le règlement d'atelier, certaines clauses des cahiers des charges des services publics. — § III. Aperçu historique.

|                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| CHAPITRE III. — <b>Les conceptions juridiques et économiques des conventions collectives . . .</b> | 18 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

§ I. Buts économiques principaux et secondaires des conventions collectives. — § II. Influence de la conception économique et sociale de ces conventions sur la conception juridique : les théories françaises et celle de M. Lotmar. — § III. Le principe de la liberté individuelle et celui de la contrainte dans les conceptions juridiques de la convention collective : pourquoi notre théorie sera basée sur le principe de la liberté individuelle,

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CHAPITRE IV. — Etat de la législation, des travaux parlementaires et de la jurisprudence en France et à l'étranger . . . . .</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>27</b> |
| SECTION I. — <i>France</i> . . . . .                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 27        |
| § I. Législation et documents parlementaires. — § II. Jurisprudence.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |
| SECTION II. — <i>Etranger</i> . . . . .                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 32        |
| § I. Législations dans lesquelles les conventions collectives n'ont pas d'existence légale : Angleterre notamment. — § II. Législations dans lesquelles la validité et les effets des conventions collectives sont incertains : Allemagne, Autriche-Hongrie, Espagne, Pays-Bas, Italie, Suisse. — § III. Législations dans lesquelles la loi reconnaît formellement la validité des conventions collectives : Australie, Belgique, Danemark, Etats-Unis, canton de Genève. |           |

## DEUXIÈME PARTIE

### THÉORIE JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CHAPITRE V. — Objet et clauses des conventions collectives . . . . .</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>49</b> |
| § I. Objet des conventions collectives : sa licéité. — § II. La diversité de leurs clauses ; les clauses essentielles et les clauses accessoires. — § III. Nullité de certaines clauses.                                                                                                                                                                        |           |
| <b>CHAPITRE VI. — Du syndicat professionnel et des autres personnes morales intervenant à la conclusion des conventions collectives : explication de leur rôle. . . . .</b>                                                                                                                                                                                     | <b>64</b> |
| Observation sur l'utilité de l'intervention des syndicats dans la conclusion et l'exécution des conventions collectives.                                                                                                                                                                                                                                        | 64        |
| SECTION I. — <i>Explication du rôle du syndicat</i> . . . . .                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 64        |
| § I. En principe, en tant que personne morale, distincte de ses membres, il n'est point partie à la convention collective. — § II. Il est l'organe de ses membres et le gérant d'affaire des non-syndiqués : l'expression « gérant d'affaire » étant prise dans un sens général et non dans l'acceptation spéciale des articles 1372 et suivants du Code civil. |           |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| — § III. Cependant le syndicat, personne morale, peut figurer à la convention comme partie accessoire.                                                                                                                                                                          |     |
| SECTION II. — <i>Réfutation de diverses théories sur le rôle du syndical.</i> . . . . .                                                                                                                                                                                         | 77  |
| Théories du Dalloz, de la gestion d'affaire, du mandat, de la stipulation pour autrui, de M. Deslandres et de M. Moissenet.                                                                                                                                                     |     |
| SECTION III. — <i>Sous quelles formes les collectivités peuvent figurer à la convention collective.</i> . . . . .                                                                                                                                                               | 84  |
| I. Il n'est pas nécessaire que les individus soient groupés en organismes ayant la personnalité juridique. — II. Les groupements, ayant la personnalité, qui peuvent passer des conventions collectives.                                                                        |     |
| CHAPITRE VII. — <b>Des individus obligés par la convention collective.</b> . . . . .                                                                                                                                                                                            | 88  |
| Observation préliminaire : Tous les syndicats français ne sont pas, en fait, fortement organisés : conséquences qui en résultent au point de vue du droit. . . . .                                                                                                              | 88  |
| SECTION I. — <i>Droit en vigueur.</i> . . . . .                                                                                                                                                                                                                                 | 90  |
| § I. Les syndiqués sont obligés de plein droit par la chambre syndicale. — § II. Les non-syndiqués ne sont soumis à la convention que s'ils ont donné mandat exprès ou tacite de la conclure en leur nom. — § III. Des adhésions postérieures à la conclusion de la convention. |     |
| SECTION II. — <i>Réformes projetées.</i> . . . . .                                                                                                                                                                                                                              | 99  |
| APPENDICE I. — <i>Effets de la convention collective à l'égard des tiers.</i> . . . . .                                                                                                                                                                                         | 104 |
| § I. Droit en vigueur : elle ne produit aucun effet à l'égard des tiers, mais elle peut avoir la valeur d'un usage local. — § II. Réformes projetées.                                                                                                                           |     |
| APPENDICE II. — <i>Champ territorial d'application des conventions collectives.</i> . . . . .                                                                                                                                                                                   | 110 |
| I. L'étendue qu'il a ordinairement en France. — II. Utilité que présente sa fixation par la convention collective elle-même.                                                                                                                                                    |     |
| CHAPITRE VIII. — <b>Modes spéciaux de conclusion des conventions collectives.</b> . . . . .                                                                                                                                                                                     | 113 |
| I. Conciliation. — II. Médiation. — III. Arbitrage. — IV.                                                                                                                                                                                                                       |     |

Renouvellement de la convention dans des formes déterminées à l'avance.

CHAPITRE IX. — **Vices du consentement et modalités de la convention collective . . . . .** 119

CHAPITRE X. — **Effets de la convention collective . . . . .** 121

- I. Obligations positives et négatives, qui en résultent. — II. Violations directes et indirectes de la convention. — III. Conséquences des caractères synallagmatique et collectif de la convention

CHAPITRE XI. — **Sanctions et moyens de faire observer les conventions collectives. . . . .** 128

Importance de la question. . . . . 128

SECTION I. — *De quelles actions disposent les parties en vue de l'exécution des conventions collectives ? . . . .* 129

- § I. Action en interprétation. — § II. Action en exécution. — § III. Controverse sur la nullité du contrat de louage de travail dérogeant à la convention collective. — § IV. Action en dommages-intérêts. — § V. Action en résolution.

SECTION II. — *Garanties accessoires, stipulées dans la convention collective ou dérivant de sa conclusion . . . .* 140

- § I. Le syndicat caution pour ses membres. — § II. Agissements permis au syndicat en vue d'obtenir l'exécution de la convention collective. — § III. Cautionnement en numéraire.

SECTION III. — *Moyens divers d'assurer l'exécution des conventions collectives en dehors du droit privé. . .* 147

CHAPITRE XII. — **De la jouissance et de l'exercice des actions dérivant de la convention collective. . . . .** 151

Pas de difficulté pour les individus, mais seulement pour les syndicats. . . . . 152

SECTION I. — *Le syndicat professionnel peut-il agir en justice : en faveur de qui et contre qui peut-il être actionné ? . . . . .* 153

- I. Il ne peut pas agir en faveur des individus non syn-

|                                                                                                                                                                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| diqués. — II. Peut-il agir en faveur de ses membres ? théorie restrictive, — III. Théorie extensive. — IV. Peut-il agir au nom de l'un de ses membres ? — V. Contre qui peut-il agir ? — VI. Peut-il être actionné ? |     |
| SECTION II. — <i>Quelles actions le syndicat peut-il intenter ?</i> . . .                                                                                                                                            | 164 |
| I. Actions en interprétation, en exécution et en résolution. — II à IV. Difficultés particulières à l'action en dommages-intérêts.                                                                                   |     |
| SECTION III. — <i>Concours des actions syndicales et des actions individuelles des syndiqués.</i> . . . . .                                                                                                          | 169 |
| I. Cas, où le concours des actions est impossible. — II. Cas où le cumul des actions est possible et recevable.                                                                                                      |     |
| SECTION IV. — <i>Sous quelles conditions le syndicat peut-il agir ?</i> . . .                                                                                                                                        | 171 |
| I. Conditions ordinaires de l'exercice des actions. — II. Est-il nécessaire que le syndicat ait été partie à la convention collective au moment de sa conclusion ?                                                   |     |
| CHAPITRE XIII. — <i>Formalités</i> . . . . .                                                                                                                                                                         | 174 |
| I. Formalités en cas de conciliation ou d'arbitrage en application de la loi du 29 décembre 1892. — II, Formalités en usage pour toutes les conventions collectives. — III et IV. Réformes projetées.                |     |
| CHAPITRE XIV. — <i>Durée des conventions collectives et manières dont elles prennent fin.</i> . .                                                                                                                    | 179 |
| Est-il bon que les conventions fixent elles-mêmes leur durée de validité ? . . . . .                                                                                                                                 | 179 |
| SECTION I. — <i>Durée indéterminée.</i> . . . . .                                                                                                                                                                    | 180 |
| I. Droit en vigueur. — II. Distinction d'avec la durée indéfinie. — III. Réformes projetées.                                                                                                                         |     |
| SECTION II. — <i>Durée déterminée</i> . . . . .                                                                                                                                                                      | 183 |
| I. Sa longueur ordinaire. — II. Tacite réconduction. — III. Réformes projetées concernant la durée de la convention collective. — IV. Concernant sa tacite réconduction.                                             |     |
| SECTION III. — <i>Diverses causes spéciales d'expiration des conventions collectives</i> . . . . .                                                                                                                   | 187 |
| I. Droit en vigueur : absence de causes spéciales d'expiration. — II et III. Réformes projetées.                                                                                                                     |     |

**TROISIÈME PARTIE**

**CONCLUSIONS**

**CHAPITRE XV. — Comparaison de la convention collective avec d'autres entités juridiques. 190**

Renvoi au chapitre II. — I. Comparaison avec le contrat de travail (développements complémentaires). — II. La transaction. — III. Le compromis. — IV. L'usage. — V. La loi. — VI. Les clauses des cahiers des charges des chemins de fer.

**CHAPITRE XVI. — De l'utilité d'une intervention législative et des caractères que celle-ci doit présenter. 196**

I. Etat de l'opinion publique sur cette utilité. — II. L'opinion négative. — III. L'opinion positive. — IV. Caractères que doit présenter la loi future.

**CHAPITRE XVII. — Conclusions générales. . . . . 202**

I. La convention collective et le droit en vigueur. — II. Nécessité d'une éducation des patrons et des ouvriers pour la pratique des conventions collectives. — III. Rôle des syndicats relativement à ces conventions. Nécessité d'une réforme de la loi du 21 mars 1884 concomitante à une réglementation légale des conventions collectives. Comment il faut réformer la loi de 1884. — IV. Collaboration de la convention collective et de la loi pour l'amélioration des conditions et des relations du travail.

- ANNEXES. — I. Avant-projet de la Sous-commission de la Société des Etudes Législatives sur les conventions collectives. . . . . 207**
- II. Projet de loi sur le contrat de travail (titre II), présenté à la Chambre des députés par le Gouvernement, le 2 juillet 1906 . . . . . 210**
- III. Avant-projet de la Commission de la Société des Etudes législatives sur le contrat de travail, articles 43 à 55. . . . . 213**
-

## BIBLIOGRAPHIE ET DOCUMENTS

---

NOTE. — La littérature sur les conventions collectives est très abondante ; et nous ne songeons pas à la donner tout entière. Nous nous bornerons à indiquer ici les travaux les plus intéressants pour la construction d'une théorie juridique de ces contrats dans notre droit privé. On trouvera dans le livre de M. Douarche, ci-dessous mentionné, une liste assez longue d'articles et d'ouvrages, qui ont envisagé les conventions collectives principalement au point de vue économique et social. Ceux qui figurent dans notre bibliographie ne sont pas tous, d'ailleurs, exclusivement juridiques. Quelques-uns ont un caractère mixte, et touchent à la fois au droit, à l'économie politique et à la sociologie.

### I. — Ouvrages et traités.

**Barassy.** — Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano. Milan, 1901.

**Barthou.** — L'action syndicale : loi du 21 mars 1884, résultats et réformes. Paris, Rousseau, 1904.

**Bergeron.** — Du droit des syndicats d'ester en justice. Thèse Paris, 1898.

**Betocchi.** — Il contratto di lavoro nell'economia et nel diritto. Naples, 1897.

**Bodeux.** — Etudes sur le contrat de travail. Paris et Louvain, 1896.

**Paul Boncour.** — Fédéralisme économique. Paris, Alcan, 1900.

**Bourdon.** — Des contrats d'utilité générale passés au profit d'une collectivité. Paris, 1903.

**Brentano (L.).** — Die Arbeitergilden der Gegenwart. Berlin, 1900.

**Bry.** — Cours élémentaire de législation industrielle, 2<sup>e</sup> édit. Paris, 1902.

**Burchardt.** — Die rechtsverhältnisse der Gewerbearbeiter. Berlin, 1901.

**Bureau.** — Le contrat de travail et le rôle des syndicats professionnels. Paris, Alcan, 1902.

- Cavagnari.** — Osservazione e notizie per lo studio dei contratti agrari et del contrato di lavoro. Rome, 1901.
- Contini.** — Manuale della Giurisprudenza del lavoro. Rome, 1903 (pp. XXII, XXXVII, 65, 75).
- Courcelle.** — Traité de législation ouvrière. Paris, Giard et Brière, 1902.
- Courot.** — Le syndicat demandeur en justice au profit de ses membres. Paris, Larose, 1901.
- Douarche.** — Les conventions collectives relatives aux conditions du travail. Paris, Marchal et Billard, 1907 (1).
- Flesch.** — Zur Kritik des Arbeitsvertrags. Iéna, 1906.
- Froment de Bouaille.** — Conciliation et arbitrage. Paris, Lecoffre, 1905.
- Hüglin.** — Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Stuttgart, Cotta, 1900.
- Fany Imle.** — Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland. Iéna, 1907 (2).
- Lambert.** — Du contrat en faveur des tiers. Thèse Paris, 1903.
- Laronge.** — De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie. Thèse Paris, 1905.
- Lotmar.** — Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches. Leipzig, Dunker et Humblot, 1902, 2 vol. (3).
- Massé.** — La législation du travail et les lois ouvrières. Paris, Berger-Levrault, 1904.
- Moissenet.** — Les contrats collectifs en matière de conditions de travail. Thèse Dijon, 1903 (4).
- Nicotra.** — Il contratto collettivo di lavoro. Naples, 1906.
- Pic.** — Traité de législation industrielle, 2<sup>e</sup> édit. Paris, Rousseau, 1903.
- Plytas.** — Le contrat collectif de travail et l'organisation ouvrière. Thèse Paris, 1901.
- Raynaud.** — Le contrat collectif de travail. Thèse Paris, 1901 (5).

(1) Cet ouvrage contient une bibliographie assez complète et bien divisée sur les conventions collectives.

(2) Cet ouvrage est surtout intéressant au point de vue statistique et documentaire.

(3) Cette œuvre magistrale de M. Lotmar a posé les premières bases de la théorie juridique des conventions collectives.

(4) Ce livre reflète bien les idées courantes chez les juristes français avant la propagation en France de la théorie de M. Lotmar.

(5) Cette thèse est remarquable au point de vue économique, mais sa valeur juridique est inférieure.

- Répertoire général du droit français**, Carpentier, V<sup>e</sup> Syndicat professionnel, n<sup>os</sup> 234 à 248, 280 à 290.
- Répertoire de législation**, Dalloz, V<sup>e</sup> Travail, n<sup>os</sup> 890 et s.
- Richard**. — Le contrat collectif et la sous entreprise ouvrière. Paris, Guillaumin, 1904.
- Rosner**. — Der Kollektiwvertrag. Vienne, 1903.
- Rundstein**. — Der Tarifvertrag in französischen Privatrecht. Leipzig, 1903 (1).
- Sauviat**. — Extension de la capacité juridique des syndicats professionnels. Thèse Paris, 1904.
- Siegel**. — Der Gewerbliche Arbeitsvertrag nach dem bürgerlichen Gesetzbuch. Berlin, 1903.
- Smelzer**. — Die Kollektive Vertragsschliessung zwischen Arbeitern und Arbeitgebern. Berne, 1900 (2).
- Tarifvertrag in deutschen Reich** (Keiserlicher Statistiker Amt). 3 vol. Berlin, 1903-1906 (3).
- Della Volta**. — I problemi dell organizzazione del lavoro, Florence, 1903.

## II. — Périodiques et discussions.

- Annales du Musée social*, 1904, pp. 34-472. Analyse, examen et discussion du rapport de M. Barthou au nom de la Commission tendant à modifier la loi de 1884 — 1905, p. 201. Note sur le droit d'ester en justice par les syndicats.
- Archiv für Socialwissenschaft und Socialpolitik*, 1900, p. 1. Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, par Lotmar. 1903, p. 362. Das Reichgericht wider Tarifverträge, par Schulz.
- Archivio Giuridico*, 1903, LXXI, p. 177. Art. de M. Montessori.
- Atti del Consiglio Superiore del Lavoro*, IV<sup>e</sup> Session ord., mars 1905. Rapport de M. Messina sur le projet de loi présenté à la Chambre le 26 novembre 1906 — juin 1907 : Rapport de M. Murialdi sur la personnalité juridique des associations professionnelles.

(1) M. Rundstein combat vigoureusement les théories françaises sur le contrat collectif, et fait un essai d'adaptation à notre droit de la doctrine juridique de M. Lotmar.

(2) Ouvrage de vulgarisation sans grande valeur juridique.

(3) Ce document donne des renseignements très intéressants sur les conventions germaniques. Pour l'état du droit en Allemagne et à l'étranger, V. le volume I.

*Beiträge zur Erläuterung des deutschen Rechts.* Berlin, 49<sup>e</sup> année, cahiers 2 et 3, pp. 261 et s. Die rechtliche Natur des kollektiven Arbeitsvertrags, par Baum.

*Bulletin de l'Académie Royale de Belgique*, 1906, pp. 66 à 127 : Formes nouvelles de contrats collectifs en Allemagne, par V. Brants.

*Bulletin du Comité central du travail industriel*, Bruxelles, juillet 1902. Le contrat collectif de travail, par Hubert-Valleroux.

*Bulletin de la Fédération des industriels et des commerçants français*, mars 1907. Discussion sur les conventions collectives de travail.

*Bulletin de la Société des Etudes Législatives*, 1907, fasc. 2 ; Rapport de M. Colson sur les conventions collectives au nom de la Commission — 1907, fasc. 4 : Note de M. Raynaud sur le contrat collectif de travail (1).

*Le Correspondant*. — 10 janvier 1907 : article de M. Albert Gigot sur le contrat de travail et les conventions collectives.

*Critica sociale*, Milan. — 1<sup>er</sup> mars 1906 : I contratti collettivi di lavoro e la personalità giuridica delle associazioni operie, par Messina.

*Economiste français*. — 26 avril 1902 : Le contrat collectif de travail, par Hubert-Valleroux. — 17 janvier 1907 : Le projet du gouvernement sur le contrat de travail et les conventions collectives, par E. d'Eichthal. — 29 février 1907 : Le contrat collectif de travail en Allemagne, par Helmer.

*Energie française*. — 2 juillet et 27 décembre 1906 : articles de M. Martin St-Léon sur le contrat de travail et les conventions collectives.

*Etudes professionnelles*. — 15 juillet 1906 : Le contrat de travail et le texte du nouveau projet de loi, par Poisson.

*Das Gewerbegericht*, Berlin. — 1904, p. 223 : Der kollektive Arbeitsvertrag vor dem Reichsgericht, par Baum. — 1905, p. 361 : Literatur zum Reichte des Arbeitsvertrags, par Baum.

*Handelingen der Nederlandsche Juristen-Vereeniging*, La Haye. — 1905, t. 1 : Is wettelijke regeling van het « Collective Arbeidscontract » doenlijk en wenschelijk ; zoo ja, op welke wijze, par P. Nelissen (2).

*L'Humanité*, journal quotidien. — 3 octobre 1906 : Les conventions collectives, par Groussier.

(1) C'est à cette société que l'on doit, en France, les meilleures études juridiques sur les conventions collectives.

(2) Cette excellente étude résume les travaux parus sur les contrats collectifs aux Pays-Bas et dans les pays étrangers. Comme la Société des Etudes Législatives, en France, l'Union des juristes néerlandais a discuté la question d'une réglementation légale de ces conventions.

- Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Jéna. — Août 1905 : Der kollektive Arbeitsvertrag als Gegenstand der Gesetzgebung, par Köppe.
- Questions pratiques de législation ouvrière.* — 1906, p. 13 : L'intérêt professionnel des syndicats devant les tribunaux français, par Raynaud.
- Rechtsgeleerd Magazijn.* — XXII, 1952 : De zoogenaande collectieve arbeids overeenkomst, par Von Zanten. — XXIV, 1905 : collectieve overeenkomsten twischer arbeiders en werkgevers, par Trujen.
- Réforme sociale.* — 16 janvier 1903 : le contrat collectif de travail, par Raynaud.
- Revue catholique des Institutions et du Droit.* — Avril, mai et juillet 1897 : Du rôle des syndicats professionnels devant la justice, par Voron.
- Revue d'économie politique.* — Juin 1894 : Organisation du travail par les syndicats professionnels, par R. Jay. — 1901, p. 170 : Une nouvelle forme d'organisation du travail par les groupements professionnels, par R. Jay.
- Revue politique et parlementaire.* — 10 juillet 1904 : La réforme des syndicats professionnels, par Cabouat.
- Revue pratique de droit industriel*, Liège. — 1905, Etat légal du contrat collectif de travail, par V. Brants.
- Revue socialiste.* — Août 1905 : art. de M. Fournière sur le contrat collectif de travail.
- Revue trimestrielle de Droit civil.* — 1096, I, p. 499 : La jurisprudence et le contrat collectif de travail, par Pic.
- Riforma sociale*, Turin et Rome. — Avril 1907 : El contratto di lavoro nella legislazione civile.
- Rivista catholica*, Madrid, février 1905 : El contrato del Trabajo, par Ramos.
- Rivista di diritto commerciale*, Milan, 1903, I, p. 95 : Art. de M. Arcoli. — 1904, I, p. 224 : Art. de M. Lessona. — 1904, I, p. 458 : I contratti collettivi di lavoro, par Messina (1).
- Soziale Praxis*, Berlin. — Très nombreux articles, notamment : — 1902, n° 14 : Versuch einer gesetzlichen Regelung des kollektiven Arbeitsvertrags. — 1904, n° 37 : Reichsgericht als Gefahr für die gerverblichen Tarifverträge, par Stalthorn. — 1904, n° 38 : Schutz der Tarifverträge, par Stalthorn. — Juin 1904, annexe n° 740 : Gewerbegerichtliche Entschädigungen. — 1906, n° 22 : Die Ver-

(1) On trouve dans les écrits italiens et particulièrement dans cette *Revue* des analyses juridiques des plus fines des conventions collectives.

- plichtungen aus Tarifverträgen, par Stalthorn. — 1906, n° 49 : Das Recht der Tarifverträge, par Zimmermann. — 1907, 14 février : Beiträge zum Rechte des Tarifverträge — 1907, n° 21 : Tarifvertrag und Kündigung bestehender Arbeitsverträge. — 1907, nos 26 et 27 : Der Lohntarifvertrag, par Dr Meschelsohn.
- Sociaal weekblad*, Haarlem. — 1899, n° 39 : Wettelyke regeling der Arbeidsovereenkomst. — 1905, n° 6 : De regeling van het collectieve arbeidscontract (1).
- Société internationale pour la Protection Légale des Travailleurs* (Section française). — Compte rendu des séances : 19 janvier 1907 (Rapport de M. Perreau), 19 février et 27 avril 1907.
- Le Temps*, journal quotidien. — 24 janvier 1906 : Le contrat collectif de travail.
- Themis* (rev. hollandaise), 1903, n° 3 : Het collective arbeidscontract en de algemeene rechtbeginselen, par Meyers. — 1905, nos 1 et 3 : De collectieve arbeidsovereenkomst, par Eysell.
- Union de Syndicats patronaux des industries Textiles de France*, Assemblée du 21 décembre 1901, annexe I : La législation française et sa tendance vers le contrat collectif.
- Vragen des tijds*, Haarlem. — Mars et mai 1905 : Het annhangige wetsontwerp tot regeling van het arbeidscontract.
- Zeitschrift für Socialwissenschaft*, Berlin. — 1907, cah. I : Zur Lehre von Tarifverträge, par Ertmann.

### III. — Législation, projets de lois et documents parlementaires en France et à l'étranger.

Voir le chapitre IV de cet ouvrage, pp. 26 et s.

### IV. — Jurisprudence.

1° *Jurisprudence étrangère* : Voir le chapitre IV, section II, de cet ouvrage, pp. 32 et s.

2° *Jurisprudence française* :

- Tribunal de commerce de Charolles, 18 juillet 1890 (affaire du syndicat de Chauffailles), *Revue des Sociétés*, 1890, p. 348 ; dans le *Daloz* et le *Sirey* sous l'arrêt de la Cour de cassation ci-après, Cour de Dijon, 23 juillet 1890, Cour de cassation, 1<sup>er</sup> février 1893 : Dal-

(1) Cette revue, ainsi que les « *Vragen des tijds* » ci-dessous mentionnés, contiennent une polémique fort intéressante, qu'a fait naître, dans les Pays-Bas, un récent projet de loi sur le contrat de travail.

- loz, 1893, I, 241 ; Sirey, 1856, I, 329 note Z ; *Pandectes françaises*, 1894, I, 1, note Deslandres.
- Trib. de commerce de Tarau, 30 décembre 1890, *Journal des prud'hommes*, 1891.
  - Trib. de commerce de la Seine, 4 février 1892 (affaire de la Compagnie des omnibus), D. 1903, II, 25, note a ; *Gazette du Palais*, 1892, I, 221 ; *Revue de droit industriel*, 1893, p. 72.
  - Trib. de Nancy, 14 mai 1892, D. 1892, II, 434.
  - Trib. de Chambéry, 14 mars 1893, D. 1893, II, 191.
  - Cons. des prud'hommes de Marseille, 28 mars 1893, Associations professionnelles (Office du travail), t. II, p. 718, *Journal des prud'hommes*, 1893.
  - Justice de paix de St-Nazaire, 15 mars 1894 (cité par Raynaud, *Contrat collectif*, op. cit., p. 245).
  - Trib. du Havre, 12 novembre 1894, *Gazette du Palais*, 1894, II, 657.
  - Cons. des prud'hommes de la Seine, 13 avril 1895, *Revue pratique de droit industriel*, 1895, p. 205.
  - Trib. de commerce de Lyon, 16 décembre 1896, *Le Droit*, 22 février 1897.
  - Trib. de Cholet jugeant commercialement, 12 février 1897, D. 1903, II, 25, note Planiol, *Revue des Sociétés*, 1897, p. 303, note Hubert-Valleroux.
  - Trib. de commerce de Nantes, 13 avril 1897, D. 1903, II, 26, note a, *Revue des Sociétés*, 1898, p. 131.
  - Trib. de Toulouse, 23 décembre 1897, *La Loi*, 16 janvier 1898.
  - Trib. de commerce d'Alger, 30 novembre 1898, *Revue des Sociétés*, 1898, p. 311.
  - Cons. de prud'hommes de la Seine, 18 janvier 1900, *Journal des conseils des prud'hommes*, 1900, p. 65.
  - Trib. de Bourgoin, 22 juin 1901, *Gazette des Tribunaux*, 18 juillet 1901 ; Cour de Grenoble, 6 mai 1902, D. 1903, II, 31 ; *Gazette des Tribunaux*, 25 juin 1902 ; *Moniteur judiciaire de Lyon*, 1<sup>er</sup> juillet 1902.
  - Trib. de commerce d'Amiens, *Bulletin de l'Office du travail*, janvier 1903.
  - Trib. de St-Etienne, 13 juillet 1903, *Questions pratiques de législation ouvrière*, 1903, p. 380.
  - Cour de Lyon, 27 mai 1904 : *Bull. de l'Off. du trav.*, octobre 1904, p. 880.
  - Trib. civil de Narbonne, 23 juin 1904 (jugeant en appel d'un jugement du juge de paix de Lézignan du 2 mars 1904), *Revue pra-*

- tique de droit industriel*, 1904, p. 263 ; *Bull. de l'Off. du trav.*, 1904, p. 802.
- Justice de paix de Perpignan, 2 déc. 1904, *Bull. de l'Off. du trav.*, 1906, p. 136 ; Trib. civil de Perpignan, 26 juin 1905, *Bull. de l'Off. du trav.*, 1905, p. 901.
- Cass. 25 janv. 1905 : D. 1905.I.153, note Planiol.
- Trib. de police de St-Macaire (Gironde). 31 janv. 1905. *Bull. de l'Off. du trav.*, mai 1905, p. 436.
- Justice de paix de Narbonne, 11 nov. 1905. *Bull. de l'Off. du trav.*, févr. 1906 ; Trib. civil de Perpignan, 24 déc. 1905, *ibid.*, 1906, p. 156.
- Trib. de commerce de Brest, 7 avril 1906 : *Bull. de l'Off. du trav.*, juin 1906, p. 598.
- Justice de paix de Meaux, 16 oct. 1906 : *Bull. de l'Off. du trav.*, janv. 1907, p. 42.
-

## ABRÉVIATIONS

---

Arg. : Argument tiré de.

Bull. : Bulletin.

Civ. ou C. civ : Code civil.

Commission, Sous-commission : Commission, Sous-commission de la  
Société des Etudes Législatives.

Comp. : Comparez.

Conv. : Convention.

C. Pén. : Code pénal.

C. Pr. : Code de procédure.

J. O. : Journal Officiel.

Par Ex. : Par exemple.

S. E. L. : Société des Etudes Législatives.

S. P. L. T. : Société pour la Protection légale des Travailleurs.

Stat. : Statistique des grèves (publication de l'Office du travail).

V. : Voir.

Pour les arrêts et jugements, cités en cours d'ouvrage, nous n'indiquerons pas de quels recueils ils sont extraits : les références ont été données, une fois pour toutes, à la Bibliographie, n° IV.

---



# LES CONVENTIONS COLLECTIVES

RELATIVES AUX

## CONDITIONS DU TRAVAIL

EN DROIT PRIVÉ FRANÇAIS

---

### AVANT-PROPOS

De plus en plus, dans certains pays, se répand l'usage que les groupements patronaux et ouvriers règlent entre eux d'un commun accord les conditions générales du travail et du salaire. Ils les établissent dans des conventions solennelles, que l'on appelle communément « contrats collectifs de travail ».

De nombreux auteurs ont instruit le public de l'existence de ces traités industriels, de la façon dont ils sont passés et des conséquences économiques et sociales, qu'ils entraînent. Le côté juridique lui-même n'est point resté inaperçu. En 1902, M. Lotmar, dans une œuvre magistrale, a le premier analysé avec sagacité la physionomie de ces conventions au point de vue du droit, et posé les bases de leur théorie juridique. A sa suite, beaucoup de publicistes étrangers ont repris la même tâche ; ils ont complété et discuté les conclusions du maître. Mais les travaux de ces juristes, si re-

marquables fussent-ils, ne pouvaient rendre superflue l'étude en France du même sujet.

Nos tribunaux avaient hésité un moment à reconnaître aux syndicats professionnels le droit de poursuivre devant eux l'exécution de ces pactes ; et ils n'indiquaient pas avec une netteté suffisante les obligations, qui en découlent d'après le droit en vigueur. Aussi, dans plusieurs milieux, avait-on souhaité l'intervention de la loi pour mettre fin à cette fâcheuse incertitude.

Mais, en déférant à ce désir, le législateur se fût heurté à quelques sérieuses difficultés. La première eût été d'indiquer les moyens de reconnaître quelles personnes doit obliger le traité. Parfois, en effet, il est passé entre un patron et une collectivité ouvrière, dont on ignore la composition exacte ; et, si le plus souvent la masse des travailleurs est organisée en syndicats, il n'est pas toujours facile de dresser la liste de leurs membres, tant ces derniers sont peu fidèles à leurs devoirs d'associés. Une autre difficulté eût été de forcer au respect de la convention tous ceux qu'elle oblige, bien qu'ils soient très nombreux et la plupart insolubles. Enfin, il eût fallu agencer une loi nouvelle avec le droit spécial aux syndicats professionnels et avec les règles générales de nos Codes, ou, tout au moins, s'il était nécessaire de poser quelques principes nouveaux, préciser dans quelle mesure on innovait. Sans cette condition, les tribunaux auraient été dans l'impossibilité de se prononcer, toutes les fois qu'un texte formel n'aurait pas tranché les questions en litige.

Depuis une douzaine d'années, la solution de ces difficultés a tenté quelques auteurs français. Mais les plus anciens d'entre eux, s'étant mépris sur le but principal du pacte industriel, ne sont parvenus à aucun résultat. Au contraire,

dès que la théorie germanique fut étudiée en France, l'on se fit chez nous une conception juridique du contrat, adéquate à sa destination pratique. C'est alors, en 1904 et cette année-ci, que la Sous-commission et la Commission de la Société des Etudes législatives et le Gouvernement purent élaborer trois projets de loi, où sont abordées avec plus de succès les difficultés, que nous venons d'exposer. Il appartient maintenant à la doctrine de construire une théorie juridique du contrat collectif, qui soit claire, nette et harmonique, afin de pouvoir juger, à son contrôle, les solutions, contenues dans ces textes, et, celles, que donnent aujourd'hui les tribunaux. Tel est précisément le but de cet ouvrage : il vise à déterminer la condition légale de ces conventions dans le droit en vigueur, et à rechercher dans quelle mesure il convient de la réformer.

A l'heure actuelle, il ne s'agit pas de finir un système juridique jusque dans ses moindres détails : cette œuvre est réservée à la jurisprudence et aux lois futures. Il suffit pour le moment de bien dégager les principes généraux, que notre contrat met en jeu, afin qu'il soit plus facile d'en déduire, dans l'avenir, tous les effets, que la pratique révélera comme désirables.

Le problème juridique, que nous allons étudier, est une question d'actualité. Les parties aux traités collectifs se plaignent quotidiennement des violations, dont ils sont l'objet, et réclament en vain aux magistrats divers moyens pratiques de les réprimer. C'est même là un des obstacles au développement de ses ententes dans notre pays. D'un autre côté, le projet du Gouvernement pose dès aujourd'hui devant les Chambres, et, par suite, devant l'opinion publique, la question des réformes à accomplir.

D'ailleurs, si ces contrats offrent une grande importance

économique et sociale, en garantissant la paix à l'industrie et des conditions de travail équitables aux salariés, ils présentent, au point de vue juridique, le plus vif intérêt. Leur nouveauté, la complexité de leur texture, la combinaison du droit public et du droit privé qu'ils nécessitent, l'explication qu'il faut donner du rôle des personnes physiques ou morales, qu'ils mettent en scène, voilà tout autant de caractères et de difficultés, qui font de notre problème l'un des plus captivants. Mais il est également des plus ardu. Aussi, afin de ne pas trop embrasser, nous nous cantonnons sur le terrain juridique, en nous abstenant de toute incursion sur les domaines économique et social.

Le contrat collectif a pris une place importante dans les rapports du travail, et il réclame aussi la vie dans notre droit. Puisque les circonstances économiques semblent en recommander, et parfois en imposer l'usage, nous souhaitons que cette modeste étude contribue au succès de sa prétention. Ce désir d'être utile nous a inspiré notre ouvrage, et nous serions heureux qu'il fût une excuse à notre témérité.

*Paris, le 31 juillet 1907.*

## PREMIÈRE PARTIE

### PRÉLIMINAIRES

---

#### CHAPITRE PREMIER

##### NOTION SOMMAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIVE AUX CONDITIONS DU TRAVAIL.

Très souvent l'on entend dire qu'une grève ou qu'un lock-out se sont terminés par la signature d'un contrat collectif. Cette convention se présente donc, au premier abord, comme un traité de paix, après lequel les luttes s'éteignent, et les ouvriers rentrent à l'atelier. Quelques publicistes, s'arrêtant à cet aspect extérieur de l'arrangement, ont écrit que celui-ci a pour but de garantir la reprise des travaux ; mais cette conception est de plus en plus abandonnée. Sans doute, le pacte intervenu met fin à la guerre industrielle, il peut même la prévenir ; mais la paix, qu'il engendre, est plutôt son effet indirect que son but principal. En effet, il n'est pas un faisceau de contrats de louage de travail, qui obligeraient les employés à fournir leurs services, et les maîtres à leur payer des salaires. Il n'assure même pas que de pareils contrats seront passés dans la suite, c'est-à-dire qu'il ne force nullement les ouvriers à s'embaucher, ni les patrons

à les louer. Mais l'objet du traité industriel est exactement de réaliser un accord entre eux sur les conditions futures du travail, avec cette clause, tacite, mais essentielle, que si, plus tard, il plaît aux parties de conclure des contrats de louage, elles seront tenues de les passer en conformité avec les règles générales, que l'on établit en commun (1). Le traité collectif est donc, comme l'a dit M. Jay, une *réglementation contractuelle préalable des conditions du travail* (2).

(1) « Damit die Vertragsfreiheit nicht nach dem *ob*, sondern nach dem *wie* der Kontrahierung beschränkt », Lotmar, *Arbeitsv.* op. cit., p. 755.

Un contrat collectif peut être conclu, sans que les ateliers aient été fermés ou abandonnés. Pendant sa durée d'application, une interruption de travail peut légitimement se produire, pourvu qu'elle n'ait pas pour but de modifier les conditions, qu'il a établies (arg. considérants du jugement du juge de paix de Perpignan du 2 déc. 1903) : telle serait une grève, qui éclaterait afin d'obtenir le renvoi d'un contre-maitre injuste ou arrogant. La reprise du travail est, en réalité, une *condition* de l'application du traité, puisque celui-ci n'est guère fait qu'en vue des futurs contrats de louage, et pour régler leur contenu (V. p. 20).

Toutefois, si l'on stipule expressément, dans le pacte, le retour à l'ouvrage dès le lendemain, il y a là une *disposition contractuelle accessoire* (V. ci-dessous, p. 58), dont la violation expose son auteur aux sanctions ordinaires des contrats. Cependant M. Helwig (*Die Verträge auf Leistung an Dritte*, 1892, pp. 52-53) pense que la reprise des travaux est toujours *in conditione*, et jamais *in obligatione*. Dans sa théorie, la grève ou le lock-out continuant malgré cette clause, l'exécution de la convention collective est simplement suspendue (art. 1176 et s., C. civ.); dans notre opinion, la violation de cette stipulation peut donner lieu à toutes les sanctions ordinaires des obligations contractuelles, et notamment à des dommages-intérêts (art. 1142 et s., C. civ.).

(2) Dans son rapport, présenté au nom de la Commission de codification des lois ouvrières, sur le livre I de cette codification, partie I<sup>re</sup>, p. 3. Imp. Nat., 1904.

« Attendu que la conciliation n'est pas un contrat de louage, mais un contrat innommé, dans lequel les deux parties, mettant fin à leur

Une fois l'engagement pris d'observer dans les contrats de louage le tarif général, il doit être respecté, non seulement comme un devoir moral, mais encore comme une véritable obligation juridique (1). Notre droit contient, en effet, le principe de la liberté des conventions, et il suffit que les parties aient la volonté de faire un contrat pour que la prestation convenue devienne juridiquement obligatoire (art. 1134, C. civ.). L'article 1108 du Code civil y met, sans doute, certaines conditions ; mais nous verrons plus tard qu'elles sont ici réalisées. Or, l'intention des patrons et des ouvriers de se lier juridiquement apparaît très nettement dans la convention collective : la discussion souvent vive et longue qui précède l'accord, la minutie avec laquelle l'acte est parfois rédigé, les termes que l'on y emploie (2), les précautions prises dans certains traités pour en assurer le respect, enfin, l'exercice en justice des actions en exécution, qui tend à devenir de plus en plus fréquent, tout exprime la volonté formelle des parties de s'obliger par un véritable contrat (3).

Celui-ci est un contrat *innommé*, puisque nos lois ne l'ont pas encore qualifié (art. 1107, C. civ.). Il présente des

différend, fixent les règles, qui régiront à l'avenir les rapports des travailleurs et des propriétaires, au point de vue des conditions du travail et des louages d'ouvrage qui interviendront » (Trib. de Perpignan, 26 juin 1905).

(1) V. cependant ci-dessous, p. 14, note 2, *in fine* et p. 50.

« Attendu que le procès-verbal de conciliation forme une convention, soumise à toutes les règles du droit commun en matière de contrats, comportant les obligations et les sanctions civiles prévues par la loi » (Trib. de Perpignan, 26 juin 1905).

(2) Contrat, « qui aura force de convention et de loi, qui sera exécuté de bonne foi ». — V., par ex., Conv. dans l'usine d'acide tartrique d'Agde, *Statistique des grèves*, 1906, p. 464.

(3) Lotmar, *Tarifverträge* dans *Archiv für die Socialwissenschaft*, *loc. cit.*, p. 89 ; *Arbeitsv.*, *op. cit.*, p. 773 ; Messina, *I contratti col-*

caractères originaux, qui ne peuvent être bien compris qu'après l'exposé de sa destination économique. Nous nous bornerons, pour le moment, à tracer les traits les plus saillants de sa physionomie juridique. Tout d'abord, il met toujours en scène une *collectivité* d'ouvriers. Du côté patronal, au contraire, il n'est pas nécessaire qu'il y ait plusieurs personnes : le fait devient cependant tous les jours plus fréquent. D'ordinaire, les groupements en présence sont déjà organisés sous la forme de syndicats professionnels : ce qui est d'une extrême importance pour la solidité de l'accord industriel, soit même pour la facilité de sa conclusion.

Notre contrat présente encore cette particularité d'être *extensible*, de se prêter, et même de s'offrir aux adhésions tardives, car il atteint d'autant mieux son but pratique qu'il assujettit un plus grand nombre d'individus.

Il est une convention *synallagmatique*, puisque les employeurs et les employés s'y promettent réciproquement de ne point stipuler dans les futurs contrats de louage des conditions inférieures à celles fixées par le tarif commun. De plus, au sein même de chaque groupement ouvrier ou patronal, les individus prennent le même engagement les uns vis-à-vis des autres : il s'agit, en effet, comme nous le verrons plus tard, de mettre un frein à la concurrence mutuelle, que se font les salariés pour l'embauchage, et les employeurs dans la production. Toutefois, le traité est, de sa nature, très complexe, et contient parfois, à côté d'obligations synallagmatiques, des engagements unilatéraux, de même qu'on y trouve aussi des stipulations, qui ne se rapportent pas directement à son but primitif et fondamental.

*lettivi*, dans *Rivista di dir. comm.*, *loc. cit.*, p. 495 ; *Rapport cité*, dans *Atti del Cons. Sup. del Lav.*, *loc. cit.*, p. 42.

Finalement, d'après ces caractères, la convention collective peut se *définir* : un contrat, qui intervient entre un ou plusieurs employeurs, ou une collectivité d'employeurs, d'une part, et, d'autre part, une collectivité d'employés, et qui a pour but, dans ses dispositions essentielles, de fixer les conditions, auxquelles se concluront les futurs contrats de louage de travail, au cas où ils auraient lieu.

Ces quelques aperçus permettent de se rendre compte que nous avons à étudier un contrat moderne, original et surtout d'une extrême complexité. Aussi, pour s'en faire une conception claire, faut-il distinguer soigneusement ses divers éléments. Avant d'aborder cette tâche, quelques préliminaires sont indispensables : limiter notre sujet ; mettre en relief les buts économiques du contrat collectif, afin que notre théorie juridique soit construite en vue de sa destination pratique ; enfin, s'instruire de sa situation légale en France et à l'étranger (Première partie). Ensuite, nous examinerons séparément les éléments de ce contrat, sans toutefois en détruire la connexité : son objet, les parties qui y figurent, les obligations qu'elles y prennent, les sanctions, qui garantissent l'exécution de ces obligations (Deuxième partie). Enfin, la dernière partie de cet ouvrage contiendra les réflexions, que suggère l'étude d'une convention aussi originale et toute moderne (Troisième partie).

## CHAPITRE II

TERMINOLOGIE. — LIMITATION DU SUJET. — APERÇU HISTORIQUE.

### § 1<sup>er</sup>. — Terminologie.

Le Code civil nomme *louage d'ouvrage* le contrat par lequel un ouvrier s'engage à faire quelque chose à un patron, moyennant un prix proportionnel au temps (art. 1710). Dans la pratique, cette convention est plus souvent appelée *contrat de travail* ; mais une telle expression est juridiquement impropre. En effet, il est d'usage, dans le langage du droit, de désigner un contrat par son but juridique, et non par la chose ou le fait, sur lequel s'entendent les parties. Ainsi, l'on ne dit pas contrat d'immeuble, mais contrat de vente ou de louage d'immeuble. Les termes *louage de travail* conviennent donc parfaitement à l'arrangement, que l'on a en vue dans l'expression contrat de travail. Ils sont même plus clairs que ceux du Code civil, et doivent leur être préférés. Néanmoins la formule vulgaire de contrat de travail est si répandue qu'il serait vain d'essayer de réagir. Il en sera fait usage dans ce livre comme d'une expression ayant acquis chez nous droit de cité.

La convention collective est créatrice d'obligations juridiques : elle mérite donc d'être appelée un *contrat* (1) ; et,

(1) Cependant le projet Doumergue et ceux de la S.E.L. l'appellent *convention*, afin de bien avertir le lecteur qu'il ne doit pas la confondre avec le contrat de louage de travail, qui est aussi réglementé dans ces mêmes projets.

de plus, elle est *collective*, en ce sens que, du côté ouvrier, tout au moins, il faut nécessairement une collectivité.

L'accord industriel n'ayant pas pour objet d'obliger les ouvriers à fournir un travail, ni les patrons à payer un salaire, il ne saurait être nommé *contrat collectif de travail*. Néanmoins l'usage prévaut encore d'employer cette autre formule inexacte, parce qu'étant assez brève, elle est très commode : c'est même en raison de ce dernier avantage que nous nous en servons nous-même dans nos développements ultérieurs. Mais la seule expression, qui conviendrait à cet arrangement, serait la suivante : *contrat collectif relatif aux conditions du travail*.

En Angleterre, cette convention est désignée sous le nom de *collective bargain* (marchandage ou contrat collectif). Ces termes sont trop vagues, car ils pourraient s'appliquer à d'autres ententes collectives que celles, que nous étudions.

Dans les pays germaniques, elle est nommée *Tarifvertrag* (contrat de tarif). Cette appellation a deux avantages : elle met en évidence l'une des principales matières, que se propose de régler le traité industriel, c'est-à-dire le salaire ; et elle précise, en outre, qu'il ne s'agit pas d'un contrat de louage, mais d'une réglementation uniforme des conditions du travail. Par contre, elle est trop étroite, car la convention collective s'occupe, non seulement du tarif des salaires, mais encore d'une foule d'autres matières.

D'ailleurs, l'on emploie aussi en Allemagne les mots *kollektiven* ou *korporativen Arbeitsvertrag*, *Tarifgemeinschaft*.

En Italie, on emprunte à la France et à la Germanie leurs expressions défectueuses : on parle de *contratti collettivi di lavoro*, *concordati di tariffa*.

## § 2. — Limitation du sujet.

Au seuil de cette étude il faut en délimiter l'objet. Dans ce but, nous distinguerons le contrat collectif de plusieurs entités juridiques, dont nous ne parlerons dans cet ouvrage que pour relever les ressemblances et les différences, qu'elles présentent avec lui.

Notre convention se distingue, tout d'abord, du *contrat d'équipe* ou *commandite industrielle*, qui est un véritable contrat de travail, mais dans lequel le salarié, au lieu d'être un individu, est un groupe d'ouvriers. C'est le chef d'équipe qui est responsable de l'ouvrage convenu vis-à-vis du patron, et celui-ci peut ignorer les personnes, qui la composent. Au contraire, chacun des employés, représentés à la convention collective, est le sujet de droits et d'obligations à l'égard de l'employeur : ce dernier est donc appelé à le connaître, et même à exercer contre lui, le cas échéant, des poursuites judiciaires.

Le pacte collectif ressemble au *règlement d'atelier* par l'uniformité, qu'il réalise, des conditions du travail et par les matières, dont il s'occupe (1). Il en diffère toutefois par son mode d'établissement. D'ordinaire, en effet, il est unilatéral, il émane du patron seul ; alors que la convention collective est le résultat d'une véritable discussion, suivie d'un accord, entre le maître et ses employés. Il est vrai que l'entrée des ouvriers dans l'atelier vaut de leur part ac-

(1) Souvent il est arrivé que des dispositions, inscrites au règlement d'atelier, ont été modifiées à la demande des ouvriers, et sont passées, ainsi remaniées, dans une convention collective. Néanmoins, de sa nature, le règlement concerne l'organisation du travail et la police de l'établissement, tandis que la convention collective, dans son but essentiel, vise le contenu des futurs contrats de louage.

ceptation tacite de son règlement, et que ce dernier revêt, par là même, en théorie, un caractère contractuel (Cass., 2 févr. 1898, D. 1898.1.326) ; mais il reste encore cette différence que chaque employé y adhère individuellement, tandis que le traité industriel suppose la discussion et l'acceptation des conditions du travail par une collectivité d'ouvriers. A cette différence s'en ajoutent d'autres secondaires. Ainsi, certaines stipulations accidentelles du contrat collectif, telle que la cessation d'une grève, ne sauraient trouver place dans un règlement d'atelier ; de plus, tandis que celui-ci s'applique toujours à un seul établissement, la convention collective a une tendance à s'étendre, et peut arriver à gouverner, dans une région déterminée, tous les gens d'une même profession (1).

Lorsqu'une entente industrielle intervient entre un patron et un syndicat d'ouvriers, elle présente quelque analogie avec le cas d'une commune, imposant aux *adjudicataires* de services publics *certaines conditions de travail* en faveur des salariés, qu'ils embaucheront. La municipalité paraît alors stipuler au profit des ouvriers de la même façon que le syndicat le fait pour ses membres (2). De plus, comme les conventions collectives, les clauses des cahiers des charges établissent une réglementation uniforme des conditions du travail, et fixent de véritables minima de salaires. Elles

(1) Aussi les lois règlent-elles, d'ordinaire, d'une manière différente ces deux entités juridiques. Le projet Doumergue consacre son titre III à la première et son titre II à la seconde. Plusieurs pays étrangers ont légiféré sur le règlement d'atelier, dans lesquels la convention collective n'a même pas d'existence légale (V. Lalle, *Le règlement d'atelier*, thèse, Paris, 1904).

(2) Sur ce point, V. principalement : Laronze, *op. cit.*, p. 7 ; Moissenet, *op. cit.*, pp. 157 et s., 193 et s., *passim*. Décrets Millerand du 10 août 1899.

ont aussi une tendance à élargir de plus en plus leur champ d'application : naguère l'Etat avait seul le droit de les imposer, aujourd'hui il est permis de les stipuler aux départements et aux communes, et ceux-ci font d'ailleurs de cette faculté un usage tous les jours plus fréquent.

Toutefois, si ces dispositions présentent quelque ressemblance avec celles des contrats collectifs, elles n'entrent pas dans l'objet de cet ouvrage. En effet, par leur nature, elles diffèrent profondément des clauses des conventions collectives. Quand elle insère de pareilles conditions dans les cahiers des charges, l'Administration prend, dans le contrat d'adjudication, des mesures de protection sociale au profit de véritables tiers ; tandis que, dans l'entente collective, ce sont les ouvriers, les intéressés eux-mêmes, qui discutent et stipulent pour leur propre compte. Le patron, dans le premier cas, voit en face de lui, comme contractant, une personne morale, l'Administration ; dans le second cas, les parties au contrat sont les travailleurs eux-mêmes (V. ci-dessous, Chap. VI, Sect. I, § 1, n° 1). C'est ce qui explique que les ouvriers, qui, dans les conventions collectives, prennent des engagements les uns vis-à-vis des autres, n'ont, au contraire, entre eux aucun rapport juridique, lorsqu'ils bénéficient d'une clause d'un cahier des charges (1-2).

(1) Messina, *I contr. coll.*, p. 480 ; Lotmar, *Tarifv*, p. 8 ; Klien, *op. cit.*, pp. 87 et s., 145, note 1.

(2) Quand une commune insère dans un cahier des charges des clauses en faveur des habitants, par exemple, lorsqu'elle fixe le prix maximum du mètre cube dans la concession d'un service d'eau, il semble qu'elle soit l'organe de ses administrés, de la même manière que le syndicat est l'organe de ses membres, et que, par suite, les habitants interviennent eux-mêmes au contrat dans la personne de la municipalité, qui les représente (Planiol, *Traité*, t. II, p. 379,

## § 3. — Aperçu historique.

L'histoire des conventions collectives en France a été plusieurs fois exposée, tant au point de vue des faits qu'à celui du droit (1). Il nous suffira d'en rappeler les traits principaux, relativement à la condition légale de ces contrats.

Au lendemain même de l'abolition des corporations par la loi du 17 mars 1791, quelques groupements ouvriers essayèrent d'établir des ententes collectives avec des patrons. On estima que ces accords étaient incompatibles avec la suppression des corporations, et la loi Chapelier du 14 juin 1791 vint défendre toute coalition entre gens d'un même métier : par là-même la convention collective était déclarée illégale. La prohibition des coalitions se retrouve encore dans la loi du 22 germinal de l'an XI, ainsi que dans les articles 414 à 416 du Code pénal de 1810. Mais, nonobstant

note 4 ; Sainctelette, *Rev. de dr. intern.*, 1888, pp. 423-435). Il y a là certainement un point de ressemblance intéressant. Néanmoins nous nous garderons d'assimiler les deux situations juridiques : elles diffèrent, non seulement par leur objet, mais encore par leur nature même, l'une appartenant au droit public, et l'autre au droit privé.

Il va sans dire qu'il n'y a pas lieu d'étudier avec le contrat collectif les accords entre patrons, ou bien entre ouvriers, dans le but de déterminer les conditions, auxquelles ils passeront les contrats de travail. De telles ententes lient les employeurs ou les employés entre eux, mais non point les patrons envers leurs ouvriers, et réciproquement : entre ceux-ci, elles n'ont que la valeur d'une déclaration unilatérale, et non celle d'un contrat. En y assimilant les conventions collectives, M. Richard (*Organisation collective du travail*, 1904, p. 143) méconnaît donc l'intention, qui préside à la conclusion de ces dernières.

(1) V. par exemple Raynaud, *Contr. coll.*, pp. 31 et s. ; Moissenet, *op. cit.*, pp. 15 et s. ; Douarche, *op. cit.*, pp. 57 et s.

toutes les censures, on rencontre en fait quelques traités industriels (1).

La loi du 25 mai 1864, en levant la prohibition des coalitions, rendait, en théorie, légalement possibles les contrats collectifs ; mais dans les rares cas, où la justice fut appelée à décider de leur validité, elle les déclara nuls, comme contraires à la liberté du travail et à celle de l'industrie (2). Au surplus, ces conventions entre patrons et ouvriers restaient encore fort malaisées en pratique, car la liberté de réunion n'existait pas, — il fallait pour se réunir l'autorisation du Gouvernement (loi du 10 avril 1834, art. 291, C. pén.) — et, de plus, l'on ne jouissait pas encore de la liberté d'association. De ce dernier fait la liberté de coalition était elle-même assez précaire, la limite entre la coalition et l'association étant souvent difficile à tracer.

Mais bientôt la loi du 6 juin 1868 vint affranchir la réunion publique de l'obligation d'une autorisation préalable. D'un autre côté, la loi du 21 mars 1884, en organisant les syndicats professionnels, donnait aux patrons et aux ouvriers les moyens pratiques de passer des traités collectifs et d'en assurer l'exécution. Dans les travaux préparatoires de cette loi, on mentionna que la formation de ces ententes était l'un des buts naturels de ces Unions : c'était donc la reconnaissance implicite, mais certaine, de leur légalité.

De fait, lorsqu'en 1890, pour la première fois sous le nouveau régime, la question se posa devant la justice, celle-ci reconnut aux syndicats le droit de conclure un pacte in-

(1) V. Berryer, *Plaidoyers*, vol. IV, affaire de la grève des typographes. Arrêt de la Cour de Paris du 15 novembre 1882.

(2) Trib. de St-Etienne, 29 juin 1876, *Office du travail, Assoc. Prof.*, t. II, p. 352.

dustriel ; mais elle leur dénia l'action en exécution. Son prétexte fut que la violation de l'accord intéressait les syndiqués individuellement, et que l'Union, représentant seulement les intérêts communs à tous ses membres, n'avait pas qualité pour en obtenir la répression.

Mais bientôt, sous le coup des besoins pratiques et des reproches de la doctrine, la jurisprudence se ravisa, et admit les syndicats au prétoire pour réclamer l'exécution des contrats, qu'ils avaient passés. Nous verrons cependant, qu'aujourd'hui encore, elle est loin d'avoir reconnu aux arrangements industriels tous les effets, qu'on peut logiquement leur faire produire d'après les règles du droit en vigueur.

## CHAPITRE III

### LES CONCEPTIONS JURIDIQUES ET ÉCONOMIQUES DES CONVENTIONS COLLECTIVES.

Avant d'étudier les contrats collectifs au point de vue juridique, il faut savoir quelle est exactement leur fin économique et sociale : car le droit n'intervient ici que pour donner à ces conventions les moyens réguliers d'atteindre leur destination pratique. C'est ce qui explique, en même temps, comme nous le verrons dans ce chapitre, que la manière de poser et de résoudre le problème juridique, soulevé par ces accords, dépende avant tout de la conception que l'on se fait d'eux, au point de vue économique et social.

I. — 1<sup>o</sup> Le premier but des conventions collectives est de permettre aux employeurs et aux employés de *discuter les conditions du travail d'une façon utile et sur un pied d'égalité* (1).

A. — En face d'un gros patron, l'ouvrier isolé est, en fait, en l'état d'infériorité évidente pour cette discussion. Tandis qu'il est souvent pressé de s'embaucher par la misère, l'employeur, au contraire, qui représente un gros capital, et dirige une vaste entreprise, peut aisément remplacer un travailleur, qui lui fait défaut, ou même se priver momentanément de ses services. Mais, si tout le personnel se

(1) Sur le rôle des conventions collectives, V. surtout Webb, *Industrial Democracy*, partie II, chap. II et chap. V ; partie III : *The standard rate*.

groupe, il devient une masse importante, dont le patron ne peut plus se passer. Cette collectivité pourra, dès lors, exiger qu'il discute avec elle ; et les deux parties se présenteront ainsi comme *égales* dans le débat, qui précède l'accord (*Gleichberechtigung*).

B. — Pour être *utile*, la discussion doit aussi avoir lieu entre le maître et l'ensemble de ses employés. Les ateliers modernes sont, en effet, très complexes à raison de la division des tâches, et ils occupent souvent un personnel très nombreux. Aussi est-il nécessaire qu'ils soient organisés sur un plan d'ensemble, et que les travailleurs attachés au même ouvrage soient soumis aux mêmes règles. L'ouvrier isolé qui cherche du travail se trouve donc dans l'alternative, de ne point s'embaucher, ou d'accepter intégralement les conditions générales, que le patron a établies dans son atelier. Il ne saurait prétendre à des modifications particulières, qui en détruiraient la parfaite harmonie. Au contraire, le groupe de tous les employés peut soulever utilement une discussion à ce sujet, parce qu'il met en cause l'ensemble même de cette organisation. De plus, les conditions, que le maître peut faire à son personnel, dépendent de nombreux facteurs, notamment du cours des marchés et des difficultés techniques de la production. Or le travailleur isolé est presque toujours hors d'état de raisonner sur ces matières en connaissance de cause. Seul, le groupement permettra aux ouvriers de choisir parmi eux, ou de s'adjoindre comme conseillers, des hommes, capables de soutenir ce débat avec compétence et autorité (1).

(1) L'utilité des contrats collectifs semble donc provenir de la forme moderne de la grande industrie. Cependant, il ne faudrait pas croire que ces accords soient surtout pratiqués dans les plus grands établissements. Les faits nous montrent, en tous pays, qu'ils sont nés, et sont

2° Le contrat collectif a un autre but, qui est plus important que le premier, mais qui n'a pas toujours été suffisamment aperçu, parce qu'il est moins apparent : c'est de *limiter la concurrence*, en tant qu'elle a pour effet une *péjoration des conditions du travail*. Cette concurrence, qu'il cherche à réfréner, s'exerce aussi bien entre les employés qu'entre les employeurs (1).

A. — Lorsque, la main-d'œuvre étant trop abondante, les ouvriers rivalisent entre eux pour se faire embaucher, ou quand il se trouve des malheureux, obligés par la faim de subir les conditions abusives du patron, il se produit une dépréciation notable des salaires. Le traité collectif intervient alors pour établir conventionnellement un minimum de rémunération, au-dessous duquel il est défendu de se louer (2).

B. — De leur côté, les patrons luttent entre eux pour la production à bon marché. Par suite, ils sont enclins à tirer de leurs ouvriers le maximum d'efforts en échange des salaires les plus bas. La convention collective se propose de limiter aussi, au profit des employés, les effets de cette concurrence patronale, en assignant un minimum au salaire et un maximum à la durée du travail. Par là même, elle moralise la

le plus en usage dans certaines branches de la moyenne industrie, telles que l'imprimerie et le bâtiment. La principale raison de ce phénomène est que les ouvriers de ces professions sont d'une culture intellectuelle assez élevée, ou qu'ils sentent plus que les autres les avantages d'une forte organisation syndicale. V. Raynaud, *Contr. coll.*, p. 110.

(1) V. Hüglin, *Der Tarifvertrag*, op. cit., pp. 7 et s.

(2) « C'est un principe fondamental des Unions, que, dans un système industriel basé sur la concurrence, la dépréciation des moyens de subsistance se peut empêcher seulement quand les conditions du travail sont établies par une règle commune, et non par des contrats individuels. » B. et S. Webb, *Industrial Democracy*, t. I, p. 288.

lutte, en la cantonnant sur le terrain purement matériel : car les patrons, au lieu de tirer des avantages sur leurs rivaux de l'exploitation des ouvriers (*Schumtzkonkurrenz*), les chercheront désormais dans une meilleure organisation de leur entreprise, en créant, par exemple, de nouveaux débouchés, en perfectionnant leur outillage.

A raison de la facilité des communications, la concurrence des salariés entre eux s'exerce quelquefois sur un champ assez vaste, et celle des producteurs est aujourd'hui internationale (1). Il en résulte que les traités collectifs, qui visent à limiter ces rivalités, atteignent d'autant mieux leur fin économique qu'ils ont un cercle d'application plus étendu, et qu'ils assujettissent un plus grand nombre de parties (2).

Toutefois, il est à remarquer que beaucoup de matières, dont s'occupent les accords industriels, notamment les règlements d'atelier, ne sont influencées par la concurrence que d'une façon très indirecte. Aussi, l'arrangement collectif n'a-t-il guère d'autre but, à leur égard, que celui de substituer à la décision patronale une discussion et un contrat entre le maître et ses employés.

3° A côté de ces résultats fondamentaux, la convention collective présente quelques *avantages secondaires*.

A. — Tout d'abord, elle est un *facteur de la paix* industrielle. Souvent, en effet, elle met fin à une grève ou à un lock-out ; et, parfois même, elle les prévient en instituant des organes mixtes, chargés d'aplanir les difficultés, qui pourraient s'élever, dans la suite, entre patrons et ouvriers.

B. — Elle permet aussi des *stipulations* conventionnelles, qui, par leur nature, *ne sauraient trouver place dans des*

(1) Aux Etats-Unis, on appelle « *competitive field* » ou « *competitive district* » le champ territorial, sur lequel s'étend la concurrence.

(2) Webb, *Ind. Dem.*, t. II, p. 173 ; Lotmar, *Tari/v.*, p. 33.

*contrats individuels de travail*. Les unes sont d'intérêt professionnel, telles que les dispositions sur l'apprentissage ou la reconnaissance d'un syndicat ; d'autres intéressent la collectivité ouvrière ou patronale d'un même établissement, par exemple, celles qui organisent le contrôle par les ouvriers de certains éléments, servant de base au calcul des salaires.

II. — Toutefois, de graves divergences se sont manifestées sur l'importance relative, qu'il convient d'attribuer à chacune de ces fonctions économiques du traité industriel ; et voilà pourquoi l'on a *posé de différentes manières le problème*, qu'il soulève au point de vue du *droit*.

Avant que la théorie germanique du pacte collectif fût connue dans notre pays, la plupart des auteurs français envisageaient cette convention comme un tout, et enseignaient qu'elle a pour but principal d'assurer la continuation ou la reprise des travaux (1). Ils semblaient considérer le Syndicat comme une pièce, nécessaire à sa conclusion (2), et ils s'attachaient particulièrement à l'explication de son rôle, comme à la difficulté, sinon unique, du moins principale, de notre problème juridique (3).

La théorie de M. Lotmar procède d'une autre conception. Le savant auteur recherche le but principal du contrat collectif, et reconnaît que c'est d'empêcher certains effets de la concurrence. Il étudie ses diverses clauses, sépare des stipulations essentielles celles qui présentent un caractère accidentel ou accessoire, et range parmi ces dernières la

(1) V., par ex., Moissenet, *op. cit.*, p. 222 ; Dalloz, *Répertoire*, *loc. cit.*, p. 89 et s. ; Richard, *op. et loc. cit.*

(2) V., par ex., Raynaud, *Contr. coll.*, p. 271 ; Pic, *Traité*, p. 296 et s.

(3) C'est pourquoi nous présenterons l'exposé des doctrines françaises au chap. VI, à propos de l'explication du rôle du Syndicat.

clause de style que le travail sera repris ou continué. Il ne considère point comme théoriquement nécessaire l'intervention du Syndicat ; et, tandis que la doctrine française s'évertue à expliquer son rôle, M. Lotmar recherche plutôt quelles parties sont tenues par le traité, quelles obligations elles y contractent, le sort, que doit subir le contrat de louage dérogeant au tarif général. Il découvre ainsi plusieurs problèmes, que les auteurs français n'ont pas su apercevoir.

L'œuvre de M. Lotmar a servi de guide aux juristes, qui ont étudié, après lui, les concordats de l'industrie. Cependant il ne suffirait pas de reprendre, en les discutant, les analyses et les thèses de l'éminent professeur, et de les soumettre au contrôle du droit français : nous accorderons à l'explication du rôle du Syndicat une place beaucoup plus large que celle, qui lui est faite chez les publicistes d'outre-Rhin. Car l'examen de cette question a pris en France une importance particulière, ce qui, d'ailleurs, n'a rien pour étonner. Chez nous, en effet, l'Union professionnelle intervient d'ordinaire dans la conclusion du traité, et, seule, son existence assure, en fait, à la convention collective une fidèle exécution. De plus, nos syndicats ont reçu de la loi de 1884 la personnalité juridique, et cette circonstance est venue compliquer et multiplier leurs fonctions dans les accords industriels : il y a là une source nouvelle de difficultés, dont il est indispensable de chercher la solution.

III. — Même en s'inspirant du but véritable du contrat collectif, qui est d'éviter certains effets de la concurrence, l'on n'est point d'accord sur le *caractère*, que devrait logiquement revêtir une *réglementation légale* de cette convention.

1° Les uns demandent seulement à la loi de lui reconnaître les effets, voulus par les contractants. Ils conservent

le principe que l'arrangement n'obligera que ceux, qui l'auront accepté, mais ils demandent une sanction légale, afin d'assurer que l'accord, librement conclu, sera exécuté de bonne foi. C'est dans ces vues qu'ont été rédigés le projet du Gouvernement et ceux de la Commission et de la Sous-commission de la S. E. L.

2° Contre cette conception s'élèvent plusieurs doctrines, qui en diffèrent radicalement au point de vue juridique. L'idée, dont elles s'inspirent, est la suivante. Le contrat collectif a de grands avantages sociaux, et constitue un moyen pratique pour les salariés d'améliorer leur condition ; mais il ne peut atteindre pleinement sa fin essentielle, qui est de limiter la concurrence, que si tous intéressés y sont assujettis. Partant de ces prémisses, elles veulent imposer la forme collective du contrat à tous les patrons et ouvriers ; et, à cet effet, elles ne craignent pas de soumettre aux volontés de la majorité la minorité dissidente. Le principe de la *liberté individuelle* est donc remplacé par celui de la *contrainte*. Au surplus, les moyens pratiques de réaliser cette conception sont assez variés. Les principaux sont l'obligation pour toute profession d'avoir un règlement corporatif, le syndicat ou l'arbitrage obligatoires. Chacun de ces procédés peut, lui-même, être appliqué avec plus ou moins de force et d'étendue (1).

Une raison pratique nous décide à nous rallier au premier courant d'idées, et à ne plus parler désormais du se-

(1) V. sur ces divers procédés : Berthelemot, *L'arbitrage obligatoire*, thèse, Paris, 1901 ; Hubert-Lagardelle, *Le syndicat obligatoire*, thèse, Paris, 1901 ; Jay, *Rev. d'Ec. pol.*, 1894, p. 316 et s. ; *Soz. Praxis*, 26 septembre et 6 novembre 1903, discussion d'un rapport de M. Sinzheimer, Paul Boncour, *Fédéralisme économique*, p. 178 ; Raynaud, *Réforme sociale*, 16 juin 1903, p. 949.

cond. Ni dans le public, ni dans le Parlement, l'on ne trouverait, à l'heure actuelle, une majorité pour introduire en notre matière le principe de la contrainte (1). Celui de la liberté individuelle nous régit aujourd'hui, et il est probable qu'il nous gouvernera quelque temps encore. Comme nous nous sommes proposé de construire une théorie juridique pour le présent et pour l'avenir le plus rapproché, c'est sur lui aussi que nous devons en jeter les bases (2).

(1) V. par exemple, les observations de M. Fagnot à la S. P. L. T., séance du 9 mars 1907. — L'opinion de M. Méline que les patrons accepteraient volontiers un régime de conventions collectives (citée par Fournière, *Rev. socialiste*, octobre 1906) se trouve démentie par les déclarations des employeurs eux mêmes. V. *Présidents des Chambres de commerce de France*, séance du 10 décembre 1906 ; *Union des syndicats patronaux des industries textiles de France*, compte-rendu de la séance du 21 décembre 1901, annexe I : La législation française et sa tendance vers le contrat collectif ; *Bulletin de la Fédération des industriels et commerçants français*, mars 1907, p. 491. [M. Ribes-Christoffe : « Mais le contrat collectif, qui proclamerait des règles générales, auxquelles tous devraient s'astreindre, est-il admissible ? Jamais, quoi qu'il arrive »]. Cf. Barthou, *L'action syndicale*, p. 250.

(2) On a quelquefois exprimé l'avis que, pour le moment, il n'est guère possible d'arriver à une théorie bien précise du contrat collectif (Brants, *Etat légal*, p. 14 ; Douarche, *op. cit.*, p. 53). L'on a été impressionné par la diversité des opinions doctrinales sur la nature de cette convention, et par les différences, que présente ce pacte suivant les pays, au point de vue de sa situation légale et de son degré de perfectionnement. Cependant il nous paraît possible de construire une théorie assez nette et harmonique, à la double condition de se limiter à un seul pays, et de fixer à l'avance sur quels principes fondamentaux on entend l'asseoir. Nous en trouvons une preuve dans ce fait que, sur la liberté individuelle et sur les principes généraux de notre droit contractuel, c'est-à-dire sur les bases, que nous avons choisies nous-même, le Gouvernement et la S. E. L. sont parvenus à combiner un ensemble de dispositions, précises et concordantes, et qui permettraient au traité collectif de remplir, dans une mesure momentanément suffisante, ses fonctions économiques.

## CHAPITRE IV

### ÉTAT DE LA LÉGISLATION, DES TRAVAUX PARLEMENTAIRES ET DE LA JURISPRUDENCE EN FRANCE ET A L'ÉTRANGER.

#### SECTION I. — France.

##### § 1. — Législation et documents parlementaires.

Comme document, réglant d'une façon principale et dans son ensemble la convention collective, il n'existe, à notre connaissance, que les deux avant-projets de la Sous-commission et de la Commission de la S. E. L. et le projet du Gouvernement, présenté à la Chambre par M. Doumergue, le 2 juillet 1906 (1). A raison de leur importance, nous avons transcrit ces documents dans une annexe à cet ouvrage.

Mais on peut trouver d'autres textes ou projets de loi, qui, dans quelques-unes de leurs dispositions, ont trait aux concordats de l'industrie. Nous relèverons ici les plus importantes (2), sauf à reprendre plus tard, chacune à sa place,

(1) V. les avant-projets dans le *Bulletin de la S. E. L.*, 1904, p. 465 ; 1906, p. 525 ; 1907, p. 185 (le second avant-projet est incorporé au rapport de M. Colson). — Composition de la Commission : MM. Cauwès, président, Ch. Benoist, Paulet, Touron, Truchy, Colson, Ambroise Colin. Jay, Massigli, Perreau, Piédelièvre, Planiol, Saleilles, Souchon, Escarra, Depitre et Morin. Composition de la Sous-commission : MM. Jay, Saleilles, Souchon, Raynaud.

Le Gouvernement s'est beaucoup inspiré dans son projet des travaux de la S. E. L.

(2) V. une analyse plus détaillée de quelques uns de ces textes dans Raynaud, *Contr. coll.*, pp. 324 et s.

celles, qui peuvent nous apporter quelque élément utile pour la construction de notre théorie.

Ces documents sont relatifs au louage d'ouvrage, aux Syndicats professionnels, aux Conseils de travail, ou, enfin, à la conciliation et à l'arbitrage. En voici la liste par ordre chronologique.

1<sup>o</sup> Le *projet Lockroy* du 4 juillet 1876 sur les Chambres syndicales patronales et ouvrières, qui les habilite à passer des conventions collectives pour une durée maxima de 5 ans (art. 4), et décide que tout individu, membre d'un syndicat, est de ce fait soumis de plein droit aux contrats collectifs, conclus par celui-ci, à moins d'une disposition contraire des statuts (*J. O.*, Chambre, annexe n° 270).

2<sup>o</sup> Les *travaux préparatoires de la loi du 21 mars 1884* sur les Syndicats professionnels, où il est fait mention des ententes collectives, comme rentrant dans les attributions naturelles desdits Syndicats [*J. O.*, Chambre : *Doc. parl.*, 18 mai 1881 (amendement Bertholon) ; 21 mars 1881 (discours de M. Floquet). Sénat : 1882, annexe n° 413 (rapport de M. Barthe) ; 1883, annexe n° 42 (rapport de M. Tolain)].

3<sup>o</sup> Diverses propositions sur l'*arbitrage obligatoire*, notamment celle de Camille et Benjamin Raspail, en 1888 (*J. O.*, Chambre, *Doc. parl.*, n<sup>os</sup> 753, 830, 871, 1845). — V. sur ce point Berthelemot, *L'arbitrage obligatoire*, *op. cit.*

4<sup>o</sup> La proposition de loi de 1888 de la *Commission de la Chambre*, nommée pour étudier les projets de loi sur l'*arbitrage*. Cette proposition donne force obligatoire aux contrats collectifs et aux sentences arbitrales à l'égard des employeurs et des employés, sauf, pour l'ouvrier, le droit, dans les 48 heures de la remise, qui lui est faite, d'un exemplaire de l'accord ou de la sentence, de déclarer qu'il n'entend pas

y être assujetti (art. 4 et 15) (Rapport Lyonnais, *J. O.*, Chambre, session 1888-1889, *Doc. parl.*, p. 1275 ; annexe n° 3856).

5° La *loi* du 29 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage, prévoyant la possibilité d'un arbitrage ou d'un accord amiable entre patrons et ouvriers devant le juge de paix, et prescrivant certaines formalités à remplir dans ces cas-là (art. 6, 9 et 11).

6° La *proposition Mesureur* du 20 janvier 1894 sur les Conseils de travail, qui donne force obligatoire, à titre de minima, aux tarifs, inscrits dans les conventions collectives ou les sentences arbitrales, à l'égard des contrats individuels de travail, lorsque ceux-ci ont lieu entre personnes, régies par ces conventions ou par ces jugements (*J. O.*, Chambre, annexe n° 276).

7° La *proposition Goblet* du 26 novembre 1895 sur le contrat de louage d'ouvrage, disposant qu'aucun embauchage ne pourra avoir lieu directement ou « par l'intermédiaire des syndicats », sans que la convention soit écrite (art. 1), et visant ainsi, d'après l'exposé des motifs, à reconnaître la légalité des accords industriels (*J. O.*, Chambre, annexe n° 1627) (1).

(1) Le décret Millerand, du 28 septembre 1900, en créant les Conseils de travail, mentionne, comme l'une de leurs missions, celle de provoquer dans chaque région des accords entre syndicats patronaux et ouvriers pour fixer les conditions normales du travail et du salaire, pour chaque profession représentée dans ces Conseils (art. 2). Ces ententes ne sont pas des conventions collectives, dont les dispositions s'imposeraient aux contrats de travail. Elles sont uniquement destinées à donner des indications aux administrations publiques, qui voudraient insérer dans les cahiers des charges des services publics adjugés des conditions minima de salaires ou des stipulations relatives au travail. Néanmoins, l'auteur du décret est certainement favorable au développement des contrats collectifs et à la reconnaissance de leur légalité.

8° *Le projet Waldeck-Rousseau-Millerand* du 15 novembre 1900 sur la solution des différends collectifs, relatifs aux conditions du travail, dont l'idée dominante est que la majorité pourra lier la minorité par une entente collective, sous certaines conditions ; mais des moyens sont ménagés aux individus d'éviter leur soumission à l'arrangement collectif, avant sa conclusion (*J. O.*, Chambre, annexe n° 1937). — V. aussi le *rapport Colliard* sur ce projet (*J. O.*, 1904, Chambre, annexe n° 2172).

9° *La proposition Lemire* du 3 juillet 1902 (art. 5 et 6, § 4), reconnaissant au Syndicat professionnel le droit de passer des contrats collectifs, et d'exercer toutes les actions, qui en découlent, que ces actions aient pour objet la défense des intérêts syndicaux ou des intérêts particuliers de ses membres, et alors même que ces derniers renonceraient à leur action personnelle (*J. O.*, 1903, Chambre, annexe n° 198).

10° *La proposition Dejeante* du 15 janvier 1903 sur le Code du travail, qui déclare obligatoires pour les contrats de louage les dispositions, contenues dans les traités collectifs (art. 11, 12 et 42) (*J. O.*, Chambre, annexe n° 629).

11° Enfin, le *rapport* de M. Ch. Benoist de 1903 au nom de la Commission du travail de la Chambre, expliquant pourquoi elle n'a voulu faire aucune proposition sur le contrat collectif pour le livre I du Code du travail (*J. O.*, Chambre, *Doc. parl.*, n° 2262).

## § 2. — Jurisprudence.

Nous allons donner un aperçu général des arrêts et jugements sur les conventions collectives, nous réservant de les détailler, et d'en compléter l'énumération en cours d'ouvrage, à propos de chacun des points, auxquels ils se rapportent (1).

(1) V. un aperçu plus détaillé dans Raynaud, *Contr. coll.*, p. 226 ;

La jurisprudence sur les traités industriels, surtout la moins récente, présente un double caractère. Ses décisions sont souvent étayées sur les circonstances de fait, de sorte qu'elles apparaissent comme des solutions d'espèce. Ensuite, lorsqu'il intervient de véritables décisions de principe, elles accusent une divergence de vues, parfois assez profonde, entre les différents tribunaux. Les Cours ont été moins favorables aux contrats collectifs que les juridictions inférieures. Aujourd'hui, cependant, l'unanimité semble régner en jurisprudence pour la reconnaissance de la légalité de ces pactes. Mais nombreux sont encore les points, sur lesquels sa conscience reste confuse et chancelante.

Les tribunaux reconnaissent généralement la validité des conventions collectives et la capacité des syndicats professionnels d'en passer au nom de leurs membres (C. de Dijon, 23 juillet 1890 ; Cass., 1<sup>er</sup> février 1893 ; Trib. com. Seine, 4 février 1892 ; Trib. Havre, 12 novembre 1894 ; Trib. Cholet, 28 février 1897, etc.) (1). Les personnes obligées sont celles, qui ont participé à la conclusion du contrat, ont donné mandat à l'effet de le conclure, ou, enfin, étaient membres des syndicats, qui l'ont signé (V. en sens divers : Trib. com. Nantes, 13 avril 1897 ; Trib. Havre, 12 novembre 1894 ; C. Grenoble, 6 mai 1902 ; Trib. Narbonne, 2 juin 1904 ; Justice de paix de Meaux, 10 octobre 1906).

Lorsqu'un patron refuse d'appliquer les conditions convenues, l'action en exécution ou en dommages-intérêts est

Moissenet, *op. cit.*, p. 132 ; Laronze, *op. cit.*, p. 173 ; Pic, *Rev. trim. de dr. civil, loc. cit.* ; Morin, *Bulletin de la S. E. L.*, 1907, n° 2, p. 208 ; Raynaud, même *Bulletin*, 1907, n° 4, p. 421.

(1) Nous n'indiquons pas de référence pour les arrêts et jugements, quand elle aura été déjà donnée à la Bibliographie, n° IV.

introduite, d'ordinaire, par le syndicat ouvrier. Les tribunaux ne sont pas unanimes à reconnaître l'action judiciaire à l'Union professionnelle.

Les uns la lui refusent, soit d'une façon générale, sous prétexte qu'il s'agit ici de l'intérêt individuel des ouvriers lésés, et non d'un intérêt collectif (C. Dijon, 23 juillet 1890 ; Cass., 1<sup>er</sup> février 1893), soit dans des espèces particulières, lorsqu'il résulte des circonstances qu'elle a été un simple intermédiaire entre ses membres et le patron, auxquels cas elle est déboutée, en vertu de la règle : *Nul en France ne plaide par procureur* (Trib. com. Nantes, 13 avril 1897 ; Justice de paix de St-Nazaire, 15 mars 1894).

D'autres accordent au Syndicat l'action en exécution, comme corollaire de sa capacité de passer des contrats collectifs. Ils jugent qu'il a un intérêt moral à leur observation, qu'il plaide donc en son nom personnel, et que, par suite, la maxime : *Nul en France*, ne peut faire obstacle à sa prétention (Trib. com. Charolles, 18 juillet 1890 ; Trib. Cholet, 12 février 1897 ; Trib. com. Seine, 4 février 1892 ; Trib. Narbonne, 23 juin 1904).

En ce qui concerne l'instance en dommages-intérêts, elle subit un sort différent suivant une distinction. Lorsque la violation du traité porte personnellement préjudice à plusieurs syndiqués, par exemple, quand le patron les a payés au-dessous du tarif, le Syndicat, en sa qualité de personne juridique, n'obtient le plus souvent aucune réparation pécuniaire : car il n'a éprouvé qu'un vague préjudice moral, et, seuls, les ouvriers lésés ont subi un dommage appréciable (Trib. com. Seine, 4 fév. 1892 ; Cass., 1<sup>er</sup> février 1893. — *Contrà*, Trib. com. Charolles, 18 juillet 1890, qui accorde une indemnité). S'il s'agit, au contraire, de concurrence déloyale ou d'un autre fait, nuisible à tous les syndiqués en

général, sans qu'aucun d'eux n'en ait personnellement souffert, quelques tribunaux ont alloué au Syndicat une indemnité. Ils ont estimé qu'il rentrait dans son rôle de défendre ainsi les intérêts, communs à tous ses adhérents (Justice de paix de Perpignan, 2 décembre 1905 ; Trib. de Perpignan, 24 décembre 1905).

S'il est passé un contrat de louage, dérogeant au pacte industriel, une décision, restée isolée, du conseil des prud'hommes de la Seine du 13 avril 1895 déclare inopérante, même *inter partes*, une pareille convention, si l'employeur et l'employé, qui l'ont conclue, ont tous deux participé à l'entente collective, surtout quand il a été « stipulé dans le traité, que tout nouveau contrat collectif ou individuel serait nul ».

Au sein d'un même camp ouvrier ou patronal, chacun peut exiger des autres parties l'exécution loyale de la convention (Trib. Nancy, 14 mai 1892). Cette question s'est posée notamment, lorsque les Syndicats ont agi contre ceux de leurs membres, qui violaient l'arrangement collectif. Les Unions ont été autorisées par les tribunaux à prendre à l'égard de leurs adhérents coupables un certain nombre de mesures, destinées à les contraindre au respect du traité. Elles ont été admises, par exemple, à former une demande en dommages-intérêts contre ceux, qui s'embaucheraient à un prix, inférieur au tarif général, et à les expulser de leur sein sans aucune indemnité (Trib. Havre, 26 octobre 1894 ; Trib. Toulouse, 23 décembre 1897).

## SECTION II. — Etranger.

Nous étudions le contrat collectif uniquement dans notre droit privé : mais il est cependant nécessaire d'examiner

rapidement quel est son état légal à l'étranger, afin de glaner, le cas échéant, hors de nos frontières, des enseignements utiles pour notre pays. Malheureusement cette excursion ne peut guère donner de résultats au point de vue juridique. Dans la plupart des législations étrangères, la validité et les effets des traités industriels sont encore plus incertains que chez nous : les textes sont peu nombreux, et la jurisprudence rare et indécise. Dans certaines contrées, il est vrai, comme en Australie, les lois ont réglementé d'une façon plus ou moins complète les ententes collectives ; mais ces institutions, fortement empreintes d'originalité, ne pourraient s'acclimater à la France. Aussi serons-nous bref sur le droit étranger (1).

Notre rapide exposé suffira pour faire constater la nouveauté du problème, que nous étudions, et la nécessité de tenir compte, dans chaque pays, des idées, des mœurs et des circonstances économiques. L'on apercevra également un désir général de combler les lacunes des textes légaux, partout où elles sont un obstacle au développement des conventions collectives. Divers projets de loi ont été rédigés dans ce but : nous les mentionnerons ici, sauf à y revenir plus tard pour exposer plus longuement celles de leurs dispositions, qui sont intéressantes.

Les législations étrangères peuvent se diviser en trois groupes : 1° celles, où le contrat collectif n'a pas d'existence légale ; 2° celles, où la validité et les effets de cette convention sont incertains ; 3° celles, enfin, où la loi reconnaît formellement sa validité.

(1) V. pour plus de détails : Tarifvertrag in deutschen Reich, *op. cit.*, pp. 90 et s. ; Laronze, *op. cit.*, p. 137 ; Moissenet, *op. cit.*, p. 84 ; Douarche, *op. cit.*, p. 71 ; Morin, *Bulletin de la S. E. L.*, 1907, n° 2, p. 212.

§ 1. — Législations dans lesquelles les conventions collectives n'ont pas d'existence légale.

*Angleterre* (1). — Le droit de coalition a été donné à l'Angleterre par la loi du 21 juin 1824, et le droit d'association par la loi du 21 juin 1871, complétée en 1876. Mais les syndicats professionnels n'ont de capacité civile que sous la condition d'un enregistrement. Même cette formalité une fois remplie, les Trade-Unions ne sont point habilitées à passer pour leurs membres des conventions collectives : aucune action ne peut être intentée par elles ou contre elles en exécution de ces accords.

Ainsi — fait remarquable — dans le pays, qui est la patrie des contrats collectifs, et dans lequel ils sont le plus en usage, leur exécution a lieu de bonne foi, sans le secours de la loi. Leur garantie réside tout entière dans la loyauté des parties et la force de l'organisation syndicale. Parfois, cependant, il est stipulé des amendes pour les infractions au tarif convenu, et versé un cautionnement en numéraire, qui répond de leur acquittement.

Les Unions ont repoussé toute proposition en vue de leur reconnaître le droit de conclure des arrangements industriels (2). Elles craignent que leur riche patrimoine ne soit compromis, si on les déclare pécuniairement responsables des violations des traités, commises par leurs membres : car elles ne peuvent absolument répondre de pouvoir les empêcher. C'est encore sous l'empire de la même crainte qu'elles ont réclamé un texte législatif, les libérant de toute

(1) B. et S. Webb., *Ind. Dem.*, vol. II, appendice I. — Rapport de la Commission royale du travail de 1894, IV et V.

(2) V. le rejet de la proposition Devonshire : Webb, *Ind. Dem.*, t. I, p. 218.

responsabilité pour les actes de leurs membres en temps de grève : impunité, que la loi du 25 décembre 1906 est venue leur assurer. Ces faits doivent être soulignés, car beaucoup de patrons s'imaginent, en France, qu'il suffirait de doter les syndicats ouvriers de la personnalité civile, c'est-à-dire, de leur donner accès à la richesse, pour les astreindre au respect des contrats. Or, nous verrons plus tard que les Unions ont toujours les moyens de soustraire leur patrimoine aux condamnations judiciaires (V. ci-dessous, chap. XI, sect. 2, § 1) ; et les faits, que nous venons de signaler, trahissent l'intention des syndicats d'user, le cas échéant, de ces échappatoires.

A ce premier groupe appartiennent les autres pays, qui ne seront pas mentionnés dans ce chapitre. Telle est notamment la *Russie*, qui possède une organisation corporative des métiers, mais ignore presque totalement la convention collective, telle que nous l'avons définie.

## § 2. — Législations dans lesquelles la validité et les effets des conventions collectives sont incertains.

1<sup>o</sup> *Allemagne* (1). — Les ouvriers de l'industrie ont le droit de coalition (*Gew. Ordn.*, du 24 juin 1869, § 152), et les Unions professionnelles rentrent dans le droit commun des associations. Elles peuvent acquérir la personnalité ju-

(1) V. particulièrement : Köppe, dans les *Jahrb. für nat. OEkonomie und Statistik*, de Conrad, septembre 1903, pp. 289 et s. — Pour la jurisprudence : la revue *Gewerbegericht* ; Etmann dans *Zeitschrift für Soz. Wissenschaft*, 1<sup>er</sup> mars 1904 et annexe du 18 septembre 1903 ; *Tarifvertrag in d. Reich*, pp. 176 à 180. — V. le nouveau projet du 12 novembre 1906 sur les Unions professionnelles (*Reichstarbeitsblatt* de novembre 1906).

ridique, moyennant de se faire inscrire sur un registre, tenu par l'*Amtsgericht* (Code civil de 1900). L'administration peut d'ailleurs opposer un veto arbitraire à l'inscription, ou même retirer l'autorisation accordée, lorsque le Syndicat poursuit un but social ou politique (1). En fait, les Syndicats préfèrent se priver de la personnalité, et ne point solliciter une inscription, qui appellerait sur eux la surveillance de la police.

Les *Tarifverträge* sont déjà nombreux en Allemagne ; mais, en l'absence d'un texte réglant leur condition juridique, celle-ci est encore bien vague. Un arrêt du 30 avril 1903, rendu par la Cour impériale de Leipzig (Chambre pénale) assimile aux coalitions les accords industriels ; par suite, les parties pourraient à toute époque se dégager des obligations, qui en dérivent (*G.O.*, §§ 152 et 153). Mais cette décision a soulevé un concert de protestations (2), et on lui oppose d'ailleurs quelques autres jugements, qui reconnaissent la *Tarifvertrag* comme une convention, valable en droit (3). Il est fort douteux que l'on puisse faire annuler en justice un contrat individuel de travail, qui violerait le tarif convenu (4). Mais si l'entente collective s'applique à la majorité des patrons et des ouvriers dans une région

(1) V. *Handwörterbuch der Staatwiss.*, 1900, t. IV ; V<sup>is</sup> *Gewerbegesetzgebung*, *Gewerkverein*.

(2) V. notamment von Schuz dans *Archiv für Sozialpolitik*, 1905, p. 362 ; Dr Baum, *Gewerbebericht*, 1<sup>er</sup> juin 1904 ; *Soz. Praxis*, 9 juin 1904 (Dr Stalthorn), 16 juin 1904.

(3) Arrêt de Kiel, 29 août 1903 : *Soz. Praxis*, 16 août 1903, *Gewerbebericht*, XI, pp. 133 et 1415 ; arrêt de Nuremberg : Cf. Brants, *Formes nouvelles*, p. 114.

(4) Dans le sens d'une dérogation possible au tarif par le contrat de louage : V. *Gewerbebericht*, IV, p. 50 ; XI, p. 197 ; *Reichsarbeitsblatt*, avril 1904, p. 63 ; juin 1904, p. 234. — *Contrà* : *Gewerbebericht*, X, p. 326.

déterminée, rien ne l'empêche d'avoir, vis-à-vis des contrats individuels de travail, la valeur supplétive d'un usage local (1).

En 1903, le Centre du Reichstag a déposé une résolution, invitant le Gouvernement à élaborer un projet de loi sur les conventions collectives (2).

2° *Autriche*. — La petite industrie a été organisée en corporations officielles par la loi du 15 mars 1883, complétée par celle du 23 février 1897 (3). Ces institutions sont plutôt patronales, en ce sens que la direction en appartient surtout aux employeurs. Les ouvriers sont groupés en confréries officielles, mais ils ne participent à l'administration du métier que dans une mesure presque négligeable. Des assemblées générales corporatives sont, en effet, tenues annuellement par les industriels. Elles délibèrent sur les intérêts de la profession, sur l'apprentissage, sur les œuvres de bienfaisance et de mutualité en faveur des salariés, enfin, sur l'administration du patrimoine de la corporation. Or, l'article 119 de la loi de 1883 porte qu'« à toute assemblée corporative doivent être adjoints ou appelés, au nombre de deux ou de six au plus, des représentants de l'assemblée des ouvriers proprement dits, qui ont voix délibérative pour tout ce qui concerne l'admission de leurs

(1) V. notamment : *Gewerbegericht*, 1903, pp. 178 à 180 ; *Reichsarbeitsblatt*, 1903, p. 223 ; 1904, p. 65 ; *Soz. Praxis*, 26 avril 1906.

(2) V. le texte de cette résolution dans *Soz. Praxis*, 14 décembre 1905.

(3) V. *Annuaire de législation étrangère*, 1883, p. 952 ; 1897, p. 390 ; Laronze, *op. cit.*, p. 151 ; Bodeux, *Etudes sur le contrat de travail*, pp. 257 et s. ; Brants, *Le régime corporatif au XXI<sup>e</sup> siècle dans les Etats germaniques...*, 1894. — V. dans les Documents de la Chambre, 1905, n° 2141, le texte et l'exposé des motifs d'un projet de loi sur l'établissement d'usages corporatifs. L'article 111 permet aux contrats de louage de déroger par une clause formelle à ces usages de métiers.

vœux et griefs ». Les mesures, ainsi prises conjointement par les patrons et leurs employés, ne sauraient être assimilées à des contrats collectifs de travail. Il est évident, en effet, que, les délégués ouvriers étant toujours en minorité par rapport aux employeurs, ils n'interviennent guère dans l'assemblée corporative qu'à titre consultatif.

La grande industrie n'est point soumise au régime des corporations. Les patrons et les ouvriers peuvent user de la liberté d'association, et se grouper en *Gewerkvereine* ou Syndicats professionnels (Lois des 15 novembre 1867, 7 avril 1870 (1)). Mais il est interdit à ces Unions de délibérer sur tout ce qui rentre dans la compétence d'une autorité publique quelconque. C'est là une grave restriction à leur liberté, et un prétexte facile pour annuler leurs décisions.

Les traités industriels, qui sont moins répandus dans ce pays qu'en Allemagne, ne paraissent point engendrer une action en exécution au profit du Syndicat. La jurisprudence semble indiquer que l'on ne peut tirer de droits des conventions collectives, mais seulement des contrats de travail individuels (2).

3° *Espagne*. — Les associations peuvent librement se former en Espagne. Elles jouissent de la personnalité civile à la seule condition d'un dépôt des statuts au gouvernement de la province huit jours avant leur entrée en vigueur (L. du 30 juin 1887). Les conventions collectives ne sont pas inconnues dans ce pays, mais leur efficacité juridique est fort douteuse. En fait, les violations en sont fréquentes, et

(1) On trouvera à la bibliothèque du Musée social une littérature intéressante sur le mouvement corporatif et syndical en Autriche Hongrie.

(2) Jugement du *Gewerbegericht* de Cracovie du 24 mai 1903, dans *Gewerbeentscheide*, 1904, p. 740 ; *Soz. Rundschau*, juin 1904, annexe.

il n'est guère introduit d'action en exécution devant les tribunaux. L'Institut des Réformes sociales de Madrid a élaboré un avant-projet de loi sur le contrat de travail, dont l'article 3 est ainsi conçu : « Si un contrat est conclu par un patron et un syndicat ou une association au nom des ouvriers, ces collectivités sont directement responsables des obligations assumées par elles pour chacun de leurs membres, et elles doivent posséder pour elles-mêmes la personnalité juridique nécessaire pour exercer les droits, qui correspondent à ces obligations (1). »

4° *Pays-Bas*. — Aucune association ne peut exister qu'en vertu d'un décret ou d'une loi (L. 22 avril 1885). Les textes ne disent pas si les Unions peuvent passer valablement des conventions collectives ; d'ailleurs, ce genre de traités n'est pas très courant dans ce pays. Cependant il existe un projet du Gouvernement sur le contrat de travail de 1904, modifié le 23 février 1906 par le ministre von Raalte, et dont un article est ainsi conçu : « Toute stipulation entre le maître et l'ouvrier contraire au contrat collectif de travail, par lequel tous deux sont tenus, sera, à la demande de chacun de ceux qui étaient parties au contrat collectif de travail, à l'exclusion cependant du maître lui-même, déclarée nulle. Par contrat collectif de travail, on entend un arrangement, intervenant entre un ou plusieurs maîtres ou une association de maîtres, ayant la personnalité civile, avec une association d'ouvriers, ayant la personnalité civile, concernant les conditions à observer lors du contrat de travail. » Ces dispositions, adoptées par le Parlement, sont devenues l'article 1637 *n* du projet (2).

(1) *Boletín del Instituto de Reformos Sociales*, mais 1905, pp. 802 et s.

(2) V. le texte du projet dans les *Annales*, 35. 2-3. Le projet avait été tout d'abord présenté par M. Drueker, député, puis remanié par

5° *Italie*. — Les lois italiennes sont muettes sur les traités collectifs, et la jurisprudence est fort confuse à leur sujet. Cependant il semble qu'elle ne leur dénie pas absolument toute valeur juridique (1). Elle décide, en effet, notamment que certaines circonstances emportent, de la part des patrons, mandat tacite à l'effet de les conclure (2); et, dans certains cas de grève, elle en prononce la résolution (3). Il a été déposé par le Gouvernement, le 26 novembre 1906, un projet de loi sur le contrat de travail, auquel la commission parlementaire compétente a fait subir des modifications. Ce projet ne traite des conventions collectives que pour le cas, où surgit une difficulté pour leur formation ou leur exécution, et où, par suite, il y a lieu d'essayer de la conciliation et de l'arbitrage. Il règle pour ces hypothèses les formes et les effets des ententes et des sentences, qui peuvent être conclues et prononcées (4).

Les coalitions et les Unions se forment librement en Italie, mais la personnalité n'est conférée aux associations qu'en vertu d'un décret en Conseil d'Etat. En fait, beaucoup de ligues professionnelles en sont privées. Le projet de la

M. le ministre Loeff le 24 janvier 1904. Pour les discussions qu'il a soulevées, V. *Annales* de 1906, pp. 1325-1365, séances de la Chambre des 14, 15 et 16 mars.

(1) V. la critique de quelques jugements dans Ascoli, *Rivista di dir. comm.*, 1903, p. 93 et s. ; Lessona, *ibid*, p. 224 et s. ; Nicotra, *op. cit.*

(2) Prud'hommes de Milan, 13 novembre 1902, *Monitore dei Tribunali*, 1903, p. 116.

(3) Prud'hommes de Milan, 31 juillet 1901, *Mon. Trib.*, 1901, p. 32 ; Prud'hommes de Milan, 21 août 1901. V. Contini, *op. cit.*, p. 54.

(4) V. *Atti del Cons. sup. del Lavo*, IV<sup>e</sup> session, mars 1905, p. 153 ; V. une critique du projet de loi dans le rapport de M. Messina, *Atti C. S. L.*, *loc. cit.*, p. 93 et s., et dans le rapport de M. Murialdi au Comité permanent du travail, juin 1907.

commission parlementaire (art. 10) leur accorde cet avantage sous la condition d'un enregistrement (1).

6° *Suisse*. — La Suisse jouit de la liberté d'association, mais les textes sont muets sur la validité des contrats collectifs (2). En fait, cependant, ces conventions se sont acclimatées à ce pays (3). Deux propositions de loi, d'initiative privée, ont été rédigées en vue de leur réglementation législative, l'une par MM. Sulzer et Lotmar (4), l'autre par l'Union des Travailleurs Suisses (Projet sur la protection des Travailleurs dans les établissements industriels, art. 28 à 35). Le projet de révision du Code Civil (livre V : Des obligations), présenté à l'Assemblée fédérale le 28 mars 1904, semble reconnaître aussi, mais implicitement, les traités industriels : il décide, en effet, qu'un ouvrier, entrant dans un atelier, dont le patron est soumis à une convention collective, y devient lui-même assujetti (5).

§ 3. — **Législations dans lesquelles la loi reconnaît formellement la validité des conventions collectives.**

1° *Australie*. — Il s'est dessiné un mouvement législatif dans le sens de l'arbitrage obligatoire dans la province de Nouvelle-Ecosse, en Canada, pour les mines (Act du 31 mars 1890, modifié en 1903), dans le canton de Genève (Loi du

(1) Il faut distinguer des Unions professionnelles les sociétés coopératives de travail, qui peuvent valablement passer pour leurs membres des contrats d'équipe (L. 11 juillet 1889).

(2) V. cependant ce que nous dirons ci-dessous, p. 45, sur le canton de Genève.

(3) V. Sulzer, *Die Kollektive Verbragschliessung*, p. 15.

(4) Voyez en le texte dans *Soz. Praxis*, 1902, n° 14, p. 349.

(5) V. un résumé du projet dans *Bulletino del Uff. del. Lav.*, 1905, vol. IV, n° 1, p. 141.

10 février 1900, modifiée le 26 mars 1904) (1), et, enfin, en Australie. Dans cette dernière contrée, la Nouvelle Zélande, les Nouvelles Galles du Sud, l'Ouest et le Sud Australiens et la colonie de Victoria ont promulgué des lois sur l'arbitrage obligatoire ; et les Etats-Unis australiens, par la Commonwealth of Australia Act du 13 décembre 1904, se sont groupés, à ce point de vue, sous une législation commune. L'explication de ces diverses lois nécessiterait de longs développements, qui seraient déplacés dans cette étude, puisqu'elle est basée sur le principe de la liberté individuelle. Voici néanmoins quelques explications sur les dispositions de l'Act de 1904, qui peuvent le plus nous intéresser (2).

La deuxième partie de cette loi interdit toute grève ou lock-out. Les traités de gré à gré entre Unions patronales et ouvrières sont reconnues valables, et ils ont même force obligatoire et mêmes sanctions que les sentences arbitrales, pourvu qu'ils soient certifiés par le président du tribunal. A défaut d'accord à l'amiable, intervient une sentence arbitrale, qui est prononcée par une Cour spéciale. Elle ne peut être déclarée applicable pour plus de 5 ans.

Toute Union enregistrée peut ester en justice en exécution de la convention collective ou de la sentence arbitrale, au profit de tous ses membres ou de l'un d'eux ; elle peut faire infirmer les contrats de travail y dérogeant (art. 80). L'article 86 donne à la Cour des moyens spéciaux d'investigation pour vérifier l'exactitude des réclamations : les

(1) V. *Bull. de l'Off. intern. du Trav.*, 1904, t. III, p. 309. — V. ci-dessous, p. 45.

(2) Pour plus de détails, V. *Tarifvertrag in d. Reich*, t. I, pp. 90 et s. — Pour l'Act de 1904, V. le *Bull. de l'Off. intern. du travail* de 1904.

livres des industriels et des commerçants peuvent être examinés sous certaines conditions, et les témoins, qui refusent de comparaître sans excuse valable, sont passibles d'une amende de 100 livres.

Enfin, les infractions aux contrats collectifs sont punies d'amendes, recouvrées au besoin sur le salaire des contrevenants. Elles peuvent aussi entraîner la perte de certains privilèges et du droit de faire partie de tout syndicat. Ces sanctions énergiques parviennent à maintenir la paix industrielle, mais il est douteux que la loi de 1904 éteigne l'animosité des parties rivales, puisqu'elle leur enlève le droit de défendre leurs intérêts par l'arme suprême de la grève ou du lock-out. Si elle est supportée sans trop de murmures, c'est à cause du souvenir de funestes conflits, dont elle a voulu empêcher le retour.

2° *Belgique*. — La personnalité est accordée aux Unions professionnelles sous la double condition d'un dépôt de leurs statuts au greffe du Conseil des mines et de leur publication dans le *Moniteur* (1). En fait, beaucoup d'associations, n'ayant pas acquis la capacité juridique, ne peuvent passer des conventions collectives et exercer les actions, qui s'y rapportent. Par contre, les Syndicats revêtus de la personnalité sont habilités à la conclusion de ces accords et à l'exercice des actions judiciaires. L'article 10 de la loi du 31 mars 1898 sur les Unions professionnelles est, en effet, ainsi conçu : « L'Union peut ester en justice, soit en demandant, soit en défendant, pour la défense des droits individuels, que ses membres tiennent de leur qualité d'associés, sans préjudice du droit de ses membres de se joindre à l'action ou d'intervenir. »

(1) L. du 31 mars 1898, *Bull. de l'Off. du trav.*, 1898, p. 419 et s. ; Briquet, *Législation belge sur les syndicats professionnels*. Paris, 1900.

« Il en est ainsi notamment des actions en exécution des contrats, conclus par les Unions pour leurs membres, et des actions en réparation du préjudice, causé par l'inexécution de ces contrats. »

D'autre part, la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail ne s'explique pas sur les ententes collectives ; mais, dans la discussion de l'article 1<sup>er</sup>, il fut formellement reconnu le droit des Unions de passer de pareilles conventions, et d'en poursuivre l'exécution devant les tribunaux. Les textes belges sont muets sur les autres questions soulevées par le problème juridique des traités industriels.

3° *Danemark*. — La liberté d'association est inscrite dans la constitution de 1874, et la majorité des employés et des maîtres sont groupés en syndicats. Leurs rapports de travail sont fixés par des ententes collectives, et les Fédérations ouvrières et patronales, d'ailleurs assez riches, se portent garantes de leur exécution. S'il s'élève quelque difficulté touchant l'interprétation ou l'exécution de ces pactes, on recourt à des tribunaux mixtes, élus par les organisations centrales des patrons et des ouvriers. Une loi de 1900 a reconnu officiellement ces juridictions (1), à la suite du fameux lock-out de 1899, qui mit en chômage 40.000 employés (2). Les sentences des arbitres sont exécutées conformément aux règles ordinaires du droit civil ; de plus, une ordonnance royale peut accorder à une commission arbitrale, élue par les Fédérations, le droit de citer devant elle des témoins, à la condition que son président ait toutes les qualités, requises pour un magistrat du droit commun. Mais le tribunal devient alors soumis au contrôle du Gouvernement.

(1) V. *Soz. Praxis*, 22 février 1900, p. 530.

(2) V. Jensen, *Rapport sur le mouvement syndical en Danemark*, septembre 1900 (Bibliothèque du Musée social).

Cette reconnaissance officielle des commissions arbitrales les rapproche un peu de nos juridictions des prud'hommes, puisqu'elles sont créées pour une fraction spécialisée de citoyens, et qu'elles disposent, comme elles, de certains droits de puissance publique. Si de pareils privilèges leur ont été concédés, c'est qu'elles offrent de très sérieuses garanties. Elles sont élues, en effet, par les Fédérations centrales, qui sont des organismes puissants et fortement constitués, et qui englobent dans une même discipline la grande majorité des patrons et des ouvriers. Est-il besoin de faire observer que nous sommes encore bien éloignés en France d'une telle concentration des deux forces rivales de l'industrie ?

4° *Etats-Unis* (1). — La liberté d'association est également inscrite dans la constitution des Etats-Unis, et les Syndicats professionnels jouissent du droit commun à ce point de vue. D'après la loi fédérale du 26 mai 1886 sur les Trade-Unions, celles-ci ont la personnalité civile quand elles sont incorporées, c'est-à-dire enregistrées (2). Elles peuvent alors nouer valablement des ententes collectives, et agir en exécution devant les tribunaux.

En fait, bien peu d'Unions sont incorporées ; il intervient néanmoins de nombreux accords, qui sont presque toujours fidèlement exécutés de bonne foi, comme en Angleterre.

5° *Canton de Genève*. — Le canton de Genève présente une législation originale dans la loi précitée du 10 février 1900, remplacée depuis lors par celle du 26 mars 1904 (3). Ce dernier texte poursuit un double but. Tout d'abord, il

(1) *Report of the United-State Industrial Commission*, t. XVII et XIX.

(2) Les législations particulières de certains Etats leur accordent la capacité sans exiger la formalité d'un enregistrement.

(3) V. ci-dessus, p. 42, note 1.

organise l'arbitrage obligatoire pour tous les conflits pouvant surgir entre patrons et ouvriers, et de nature à entraîner un lock-out ou une grève (art. 16). Aucune cessation de travail ne peut avoir lieu pendant les pourparlers, ni, à plus forte raison, en vue de modifier une sentence arbitrale : toute infraction à cette règle est punie de peines de police et d'autres sanctions encore, établies par les lois en vigueur.

La loi de 1904 a aussi pour objectif de déterminer le mode d'établissement de tarifs d'usage entre patrons et ouvriers. Il est essentiel de remarquer que les contrats individuels de travail peuvent déroger à ces tarifs (art. 1). Il ne s'agit donc pas ici de véritables conventions collectives, dont les dispositions s'imposeraient aux contrats de louage, mais simplement d'usages, suppléant aux lacunes et au silence de ces contrats. Ils ont, en fait, une autorité morale incontestable, qui les fera souvent accepter par les patrons et les ouvriers dans leurs relations personnelles ; mais, en droit, ils ne s'imposent nullement aux contrats individuels.

Ces usages sont fixés, à la majorité des deux tiers, par les délégués des Unions professionnelles, ou, à défaut d'Unions, par les délégués des électeurs des prud'hommes, domiciliés à Genève depuis trois mois. Ils ne sont établis qu'à la demande des Unions, ou du cinquième des électeurs des prud'hommes, ou, enfin, du Conseil d'Etat, en cas d'urgence. Si les parties ne peuvent se mettre d'accord pour rédiger les tarifs, on recourt à l'arbitrage obligatoire. Un tarif, d'ailleurs, ne peut être stipulé valable pour plus de 5 ans. Précisément parce que les usages ont un caractère facultatif à l'égard des contrats de travail, la loi ne prévoit pas que les Syndicats aient à surveiller leur application.

La loi genevoise n'a été mise en œuvre que très rarement, et n'a donné, par suite, aucun résultat satisfaisant.

Ces détails sont importants à retenir, même dans une étude, comme la nôtre, qui s'occupe des contrats collectifs proprement dits. Nous verrons, en effet, plus tard, que certains projets de loi voudraient élever à la dignité d'un usage toute convention collective, qui serait unique dans une région déterminée, et sans qu'on eût à tenir compte du nombre des personnes, qui l'auraient conclue (1). Or, l'expérience du canton de Genève semble condamner une pareille innovation. La loi de 1904 invite les patrons et les ouvriers à la rédaction officielle des coutumes, et prend certaines précautions pour assurer que les usages ainsi établis traduiront les vues de la majorité ; et voici que les maîtres et les employés refusent, en fait, de se réunir pour fixer les normes coutumières. A plus forte raison est-il à craindre qu'il ne soit contraire à leur désir, de reconnaître la valeur d'un usage au regard de tous à une convention collective, à la conclusion de laquelle beaucoup n'auraient point participé, et qui, peut-être, n'aurait mis en scène qu'une fraction minime des intéressés (2).

(1) V. ci-dessous, chap. VII, appendice I, § II, n° III, p. 106 et s.

(2) D'ailleurs, les dispositions de la loi genevoise ne garantissent pas absolument que les usages arrêtés exprimeront les vues du plus grand nombre. En effet, les coutumes sont fixées par les Unions, quand il en existe, même si leurs membres ne présentent qu'une fraction peu importante des patrons et des ouvriers de la région.



## DEUXIÈME PARTIE

### THÉORIE JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

---

#### CHAPITRE V

##### OBJET ET CLAUSES DES CONVENTIONS COLLECTIVES.

I. — La convention collective, avons-nous vu, a pour but principal de limiter la concurrence, en tant qu'elle a pour effet une péjoration des conditions du travail. A cette fin, les parties y prennent l'engagement de ne point déroger dans les contrats de louage aux normes communes, qu'elle établit ; elles y renoncent, partiellement et pour un temps, à leur liberté de contracter : car, pendant sa durée d'application, elles ne pourront plus passer tels contrats de louage qu'il leur plaira ; elles devront, au contraire, en conformer les clauses aux conditions générales, fixées par le traité (1). Par là-même la convention collective limite aussi,

(1) Ainsi, dans son objet fondamental, le contrat collectif engendre une obligation de ne pas faire (*Sic*, Colson, *rapport cité*, p. 182 ; Baum, *Die recht. Natur* dans les *Beiträge zur Erläuterung...*, *loc. cit.*, p. 267 ; *Tarifvertrag in deutsch. Reich*, I, p. 63). On a dit parfois que les parties y prennent, au contraire, une obligation positive, celle de faire passer dans les contrats individuels les dispositions du traité collectif

dans une certaine mesure, la liberté du travail pour ses adhérents ; elle place, en effet, les patrons et les ouvriers dans l'alternative de ne point louer et de ne point s'embaucher, ou bien de passer les contrats de louage sur les bases d'un tarif déterminé.

Certains auteurs ont pensé que le renoncement à ces libertés est illicite, et que, par suite, le contrat collectif est nul, comme ayant un *objet contraire à l'ordre public* (art. 1131 et 1133, C. civ.) (1). Mais cette opinion n'a point prévalu, et l'on admet généralement la validité des traités industriels : car, sans doute, ces libertés sont d'ordre public ; mais, sous le coup des nécessités pratiques, les principes du droit en permettent l'abandon contractuel, pourvu qu'il soit restreint dans le temps ou quant au lieu (2). On

(Cf. Dr Stalhorn, *Soz. Praxis*, 1<sup>er</sup> mars 1906, p. 585). Nous croyons que la première formule est préférable. En effet, nous verrons plus tard que les règles communes s'imposent seulement à titre de conditions minima ; les parties peuvent stipuler, par exemple, des salaires différents de ceux du tarif, pourvu qu'ils leur soient supérieurs. Il est donc inexact de dire que les patrons et les ouvriers sont astreints à faire passer dans les contrats de louage les conditions de l'accord général. La controverse n'a guère d'intérêt qu'au point de vue de la preuve. S'il y a obligation de ne pas faire, tout plaideur, poursuivant une infraction au traité industriel, doit établir que le contrat de louage contient des clauses interdites ; au contraire, dans la seconde opinion, l'inculpé, étant tenu de passer un contrat de travail en conformité avec la convention collective, c'est à lui de prouver qu'il a satisfait à cette obligation. Cette différence n'offre elle-même, le plus souvent, aucun intérêt, car le litige porte rarement sur la question de savoir ce que contient le contrat de louage. On discute bien plus fréquemment si sa teneur constitue une infraction au pacte collectif, et, au cas de l'affirmative, quelles doivent être les conséquences de la contravention.

(1) Siegel, *op. cit.*, p. 35 ; Montessori, *Arch. giur.*, *loc. cit.*, p. 177.

(2) V. en ce sens le jugement du tribunal civil de Perpignan du 26 juin 1904 : « Attendu qu'il faut et qu'il suffit que ces renonciations

comprend, en effet, que la loi prohibe l'aliénation à tout jamais de ces libertés, et pose des limites à leur disposition ; mais il n'y a pas de raison pour refuser aux patrons et aux ouvriers la faculté d'y renoncer momentanément ou d'une façon partielle, s'il peut en résulter pour eux un avantage supérieur à leur sacrifice.

D'un autre côté, dans les travaux préparatoires de la loi du 21 mars 1884, on a déclaré que la conclusion des traités industriels rentre certainement dans les attributions naturelles des syndicats professionnels (1), et c'est bien là une reconnaissance indirecte de leur légalité. De plus, la loi du 29 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage prévoit et régleme la formation d'ententes collectives entre patrons et ouvriers devant le juge de paix, et il n'y a aucun motif pour les déclarer illicites, lorsqu'elles se produisent hors la présence de ce magistrat.

Ces arguments de textes et de raison ont convaincu la

soient limitées, soit quant au lieu, soit quant au temps, pour que les conventions qui les réglementent soient valables. » En l'espèce, un patron avait restreint sa liberté d'embaucher les ouvriers qu'il lui plairait, en promettant dans un contrat collectif de louer de préférence aux étrangers les travailleurs de la commune. — De même, un salarié ne peut valablement s'obliger vis-à-vis de son maître à ne jamais travailler en aucun lieu pour un concurrent (Req., 2 mai 1882, D. 83. 1. 168). Mais les tribunaux valident la promesse, faite par l'employé à son patron, pour le cas où il sortirait de chez lui, de ne pas se louer, pour un temps déterminé, chez un autre marchand de la localité, vendant les mêmes articles (Req., 6 août 1878, D. 79.1.400 ; Pic, *Traité*, n° 277). — De même, V. Pic, *Traité*, n° 272, pour les renonciations à la liberté du travail, consenties par un commerçant accessoirement à la cession d'un fonds de commerce. — Cf. ci-dessous p. 76, note 1, al. 3).

(1) V. ci-dessous, p. 85.

jurisprudence, qui reconnaît aujourd'hui la validité des contrats collectifs (1).

II. — Lorsqu'on parcourt un certain nombre de traités collectifs, on est frappé, tout d'abord, par l'*inégalité de leurs dimensions* (2). Les uns contiendraient sur une carte postale, d'autres sont reliés en brochure, comprenant plusieurs dizaines de pages (3). Ces différences ont deux raisons principales. La réglementation du travail est plus ou moins compliquée suivant le degré, auquel est poussée dans les industries la division des tâches. Ensuite, la convention collective est un instrument, que les parties apprennent petit à petit à manier avec plus d'aisance. Dans les ateliers, où l'usage en est ancien, elles arrivent à donner aux règles collectives une telle précision qu'elles peuvent atteindre les moindres détails de l'organisation du travail.

On remarque, ensuite, que *les clauses des accords industriels ne se rapportent pas toutes directement à leur but essentiel et primitif*, qui est de réglementer les conditions du travail. Les parties peuvent, en droit, insérer dans les

(1) La Cour de cassation a déclaré, le 1<sup>er</sup> février 1893, « que la fixation du taux des salaires et la réglementation du travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux, dont la défense appartient aux syndicats professionnels » et que, par suite, ces derniers peuvent passer des conventions collectives. — Cf. ci-dessus, p. 30.

(2) V. des textes de conventions collectives dans les publications suivantes de l'Office du travail : *Associations professionnelles ouvrières*, 4 vol., 1899-1904 ; *Statistique des grèves et des recours à la conciliation et à l'arbitrage*, 1890-1906 ; *Bulletin de l'Office du travail*, 12 vol., 1894-1906 ; *De la conciliation et de l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers*, 1903.

(3) Une pareille longueur est cependant exceptionnelle dans notre pays. — V. un exemple dans *Statistique des grèves*, 1905, pp. 556 et s. : convention des tisseurs d'Avezne-les-Aubert.

ententes collectives toutes les clauses qu'il leur plaît, sans autre limite que l'ordre public et les défenses de la loi (1). Usant de cette liberté, les syndicats ouvriers y ont introduit des conditions, étrangères, semble-t-il, à l'essence du contrat, par exemple, celles qui visent les unions professionnelles ou les caisses de retraite au profit des travailleurs. C'est qu'en réalité les syndicats ouvriers n'ont pas seulement cherché à faire du traité collectif la charte, de plus en plus complète, des relations du capital et du travail, afin d'abandonner le moins possible à l'autorité patronale et au libre jeu de la concurrence. Ils ont encore essayé de stipuler dans le pacte certains avantages au profit exclusif de leurs membres, sentant fort bien qu'ils avaient là un moyen énergique d'attirer dans leur sein les travailleurs indépendants. Il importe, en effet, aux syndicats d'englober, autant que possible, toute la masse ouvrière de la région, parce que la convention collective est bien fragile, quand les parties ne sont pas groupées en associations, et, de plus, fût-elle strictement observée, son but économique n'est pleinement atteint que si elle règne en maîtresse sur tout le champ territorial, où sévit la concurrence. C'est même pour ce dernier motif, avons-nous vu, que plusieurs préconisent le contrat collectif corporatif, obligeant la totalité des employeurs et des salariés (V. ci-dessus, p. 24).

Mais la question est encore plus haute. L'Union ouvrière veut remplir ses cadres pour grandir la puissance des tra-

(1) Voilà pourquoi il nous paraît inutile que la loi énumère les principales matières, dont traitent d'ordinaire les conventions collectives. Ces énonciations auraient, en effet, un caractère purement indicatif. Il suffit que la loi définisse ces arrangements, en disant qu'ils réglementent les conditions du travail en vue des futurs contrats de louage (V. cependant Douarche, *op. cit.*, p. 176 ; Messina, *Rapport cité*, dans *Atti del C. S. L.*, p. 19).

vaillleurs, en leur suggérant des idées de solidarité. Or, à ce point de vue, le contrat collectif est d'une portée sociale très étendue. Il est, en effet, une preuve des plus éclatantes de l'utilité pour les ouvriers des Syndicats professionnels, et constitue, par suite, pour ces Unions, le gage le plus précieux de leur futur développement.

La *diversité des clauses* des traités collectifs et l'*élasticité* de leur *objet* rendent assez difficile le classement de leurs dispositions. Le mieux est, à notre avis, de les envisager au point de vue du but primitif et fondamental de ces arrangements, qui est celui de réglementer les conditions du travail. A cet égard, on peut les diviser en deux catégories principales, suivant qu'elles sont essentielles ou accessoires (1).

#### 1° *Clauses essentielles.*

Les clauses essentielles sont, d'une façon générale, celles *qui ont trait aux conditions du travail*. Elles règlent la teneur des futurs contrats de louage ; mais on y trouve aussi des dispositions, que ces derniers ne sauraient contenir ; telles sont, par exemple, celles qui visent les modifications à introduire dans un règlement d'atelier, la suppression du marchandage (2), la création de commissions mixtes pour évaluer la rémunération, due aux employés d'après des données déterminées (3).

Le plus souvent le traité collectif enregistrera une augmentation de *salaire* consentie aux ouvriers. Le *taux* de

(1) Comp. Lotmar, *Arbeitsv.*, pp. 760 et suiv.; Rundstein, *op. cit.*, pp. 38 et s. — Nous reviendrons plus tard sur quelques-unes de ces clauses.

(2) Conv. entre patrons et ouvriers charrons; *Stat. des grèves*, 1905, p. 633.

(3) *Stat.*, 1905, pp. 500, 534, 536, 542.

celui-ci varie avec les conditions du travail et des lieux, suivant aussi que le chantier est dans la banlieue ou dans la ville même (1). Il est généralement plus élevé pour les heures supplémentaires, pour les travaux de nuit, pour ceux du dimanche ou des jours fériés, quand ils sont permis. Des indemnités accessoires sont parfois stipulées, par exemple, pour frais de voyage ou de déplacement (2).

Le tarif s'imposera à titre de *minimum* aux futurs contrats de louage (3); toutefois, certaines ententes collectives autorisent des salaires inférieurs pour les ouvriers infirmes ou d'une capacité de travail au-dessous de la moyenne (4).

Dans les contrats collectifs on prévoit aussi le *mode* de calcul des salaires : ils peuvent être à temps ou à la tâche. Ce dernier procédé de rémunération est quelquefois prohibé (5); d'autres fois on le tolère, mais à la condition qu'un salaire minimum soit assuré tous les jours aux travailleurs. On précise la *forme* du salaire : il sera payé, par exemple, partie en argent, partie en logement (6) ou en outils. On réglemente les retenues pour malfaçons. On fixe le *lieu* et l'*époque du paiement* : il sera fait chez le maître ou sur le

(1) Terrassiers et maçons de Clermont-Ferrand, *Stat.*, 1902, p. 302.

(2) Voir la stipulation d'un intérêt pour le cautionnement en numéraire déposé par les agents des tramways de Nice, *Stat.*, 1904, p. 628.

(3) Comme le dit expressément le tarif des maçons de Lyon, *Assoc. prof.*, t. IV, p. 280. — V. aussi *Stat.*, 1899, p. 557; 1900, p. 415; 1902, p. 202.

(4) La convention pour les ouvriers en bâtiment de Concarneau (art. 9, *in fine*), *Stat.*, 1906, p. 408, oblige le patron à se munir de l'autorisation du syndicat ouvrier quand il voudra faire à des travailleurs infirmes ou incapables des conditions, inférieures à celles du tarif.

(5) *Stat.*, 1897, p. 265; 1899, p. 488; 1906, p. 397.

(6) Deuxième convention pour les mines d'Arras, *Stat.*, 1898, p. 319.

chantier, chaque jour, chaque semaine, ou tous les mois.

Les traités indiquent, ensuite, les *heures* et la *durée* des *travaux* et les *conditions*, dans lesquelles ils seront effectués. Naguère ils n'autorisaient le travail de nuit ou du dimanche que dans les cas d'urgence (1). Désormais ils régleront, s'il y a lieu, le roulement pour le repos hebdomadaire. Ils s'occupent du chantier, pour stipuler, par exemple, qu'il soit recouvert d'un toit (2). On y pose des conditions sur les procédés du travail, sur les matières premières à employer, sur l'introduction des machines. Fréquemment on y prescrit des modifications au règlement d'atelier : celui-ci devra, par exemple, abolir les amendes ou prendre certaines mesures d'hygiène (3). Enfin, on y mentionne de quelle manière les contrats de louage pourront être résiliés, et l'on y convient notamment de l'obligation d'un délai-congé.

## 2° *Clauses non essentielles.*

A côté de ces dispositions essentielles, qui forment comme le noyau du contrat collectif, il s'en trouve d'autres accessoires, qui en sont, pour ainsi dire, l'enveloppe (4).

A. — Ce sont, tout d'abord, certaines stipulations, qui, *sans être essentielles*, sont cependant *caractéristiques* de notre convention. Elles concernent sa *durée*, sans tacite reconduction, quand le terme en sera venu. C'est aussi, la *délimitation de son champ d'application* : le traité déter-

(1) Dockers de Nantes, *Stat.*, 1906, p. 644.

(2) Nous n'avons pas trouvé dans les conventions françaises la prohibition du travail à domicile ; on la rencontre quelquefois dans les contrats germaniques : Cf. Smelzer, *Tarifgemeinschaften*, *op. cit.*, p. 117.

(3) Installation de lavabos pour les cochers des Compagnies des voitures de Paris et de la banlieue, conv. du 4 août 1905, *Stat.*, 1905.

(4) Ce sont les expressions de M. Lotmar, *Arbeitsv.*, p. 762.

mine lui-même quelles personnes il oblige, et sur quel territoire il doit être appliqué. Dans cette catégorie rentrent les *mesures*, prises pour son *exécution* : l'affichage du contrat dans les ateliers (1) ; la fixation d'amendes pour les divers cas d'infraction (2) ; l'établissement de garanties spéciales, comme, par exemple, un cautionnement en numéraire ; l'institution d'une commission mixte pour reconnaître les contraventions au tarif, infliger les amendes, et faire emploi de leur produit (3). Enfin, certains accords industriels prévoient de quelle façon ils seront *renouvelés*, notamment en chargeant une commission mixte spéciale d'amener un nouvel arrangement à l'expiration du premier.

B. — D'autres dispositions accessoires regardent la collectivité ouvrière ou patronale ou l'intérêt professionnel. Elles constituent le plus souvent des *déclarations ou des engagements unilatéraux* (4). Au nombre des premières figure la reconnaissance par le patron d'un syndicat ouvrier (5). Celle-ci a son utilité, quand on veut obliger l'employeur à faire un avantage aux travailleurs syndiqués, ou bien à considérer la Chambre syndicale comme le représentant légitime de tout son personnel.

On trouve aussi des stipulations en faveur d'un syndicat ou de ses membres ; par exemple, le droit pour lui de percevoir les cotisations dans les ateliers patronaux (6), la

(1) *Stat.*, 1900, p. 583.

(2) *Stat.*, 1904, p. 637 ; 1906, p. 557.

(3) Tisseurs d'Aveznes-les-Aubert, *Stat.*, 1905, p. 557.

(4) Etant accessoires par rapport à l'objet fondamental de notre convention, ils n'altèrent point son caractère synallagmatique.

(5) Gantiers de Millau, *Stat.*, 1905, p. 657 ; reconnaissance par les ouvriers d'un syndicat patronal, *Assoc. prof.*, t. II, p. 130 ; t. III, p. 212.

(6) *Stat.*, 1905, p. 633.

clause que, seuls, les syndiqués seront embauchés, à l'exclusion des autres ouvriers. A l'inverse, l'Union professionnelle peut prendre certains engagements personnels, notamment se porter caution pour ses membres. On y lit encore certaines dispositions au profit *des travailleurs* ; des mesures sont prises par le patron pour éviter le chômage (1), il fait la promesse d'un versement à une caisse de retraite. On y voit des clauses sur l'apprentissage, qui ont le plus souvent pour objet de limiter le nombre des apprentis en faveur des adultes (2).

Certaines conventions collectives stipulent que les patrons loueront les travailleurs de la commune avant les étrangers, les syndiqués de préférence aux autres, ou bien, au contraire, ne feront aucune différence entre les salariés, qu'ils soient syndiqués ou non, au point de vue de l'embauchage.

Enfin, dans le but de prévenir des conflits, on crée parfois des commissions ouvrières, chargées de présenter au patron les réclamations du personnel, notamment sur les abus commis par les contre-maitres (conseils d'usine, chambres d'explication) (3). Parfois, aussi, on impose à toute partie, qui voudrait interrompre le travail, à la suite d'un mécontentement, de prévenir la partie adverse, au moins huit jours à l'avance (4).

C. — Restent, enfin, les dispositions *non essentielles*, qui ont un caractère *transitoire*. Elles ont trait au passé.

Telle est la clause, devenue de style, que le travail sera

(1) Ouvriers agricoles de Sallèles d'Aude, *Stat.*, 1904, p. 494.

(2) Ouvriers en bâtiment de Douarnenez, *Stat.*, 1905, p. 416 ; Dockers de Nantes, *Stat.*, 1906, p. 644.

(3) Tisseurs de Sauley-sur-Meurthe, *Stat.*, 1906, p. 416.

(4) *Stat.*, 1906, pp. 453, 460, 465, 479, 522, 690.

repris (1), et que les ouvriers de la liste noire seront rappelés ; qu'il n'en sera point exercé de représailles par l'employeur sur les grévistes, ou par ces derniers sur leurs camarades, restés fidèles au patron (2). On trouve parfois stipulé le renvoi d'un contre-maitre (3), ou la réintégration d'un ouvrier nommément désigné.

III. — Au point de vue juridique, il faut se demander si plusieurs *clauses*, que l'on rencontre dans les conventions collectives, ne sont pas *nulles*, comme *contraires aux lois ou aux bonnes mœurs* (art. 1131 et 1133, C. civ.). En ce cas, elles auraient pour effet d'entraîner la chute du traité lui-même, si elles avaient été une condition *sine qua non* de sa conclusion.

Il en est, qui mettent aux prises la liberté individuelle ou celle du travail avec « la tyrannie syndicale » (art. 7, L. du 21 mars 1884), par exemple, la clause du *closed shop*, qui oblige le patron à n'embaucher que des ouvriers syndiqués (4). Nous n'examinerons pas ici leur validité, car cette étude nous entraînerait un peu trop loin. Mais il est important de faire observer que c'est principalement dans ces dispositions que s'accuse la tendance, déjà signalée, des Unions ouvrières, d'utiliser le contrat collectif pour astreindre

(1) *Stat.*, 1904, p. 436.

(2) *Stat.*, 1901, p. 279 ; 1902, p. 270. — V. l'affaire jugée par la Cour de Lyon, le 15 décembre 1903.

(3) *Stat.*, 1899, p. 370.

(4) V. Tonneliers de la Gironde, *Stat.*, 1906, p. 651. — V. Moisset, *op. cit.*, p. 221. — Cf. Pour les Etats-Unis, Pierre Leroy-Beaulieu dans l'*Economiste Fr.* du 25 avril 1905. A notre connaissance, il n'y a point de jurisprudence ayant prononcé directement sur cette clause (Pour l'état de la jurisprudence sur la « tyrannie syndicale », V. Raynaud, L'intérêt professionnel des syndicats devant les tribunaux français, *Questions pratiques de législation ouvrière*, 1906, pp. 13 et s.).

dre les travailleurs indépendants à se ranger dans leurs cadres (V. ci-dessus, p. 53).

1° Une disposition fréquente ordonne le jugement des difficultés futures par une commission mixte de patrons et d'ouvriers. A cet égard, il faut distinguer la *clause compromissoire* de celle, qui institue l'*arbitrage économique*.

Par la stipulation d'arbitrage les parties confient à un ou plusieurs individus la mission de fixer les conditions nouvelles du travail, et prennent en même temps l'engagement réciproque de se soumettre à leur décision. La validité de ce pacte sera étudiée au chapitre VIII (Voy. p. 115).

Un contrat contient la clause compromissoire quand il stipule que toutes les contestations juridiques, que pourrait faire naître son exécution, seront jugées par des arbitres. Ces derniers ont ainsi un rôle juridique : ils doivent trancher les différends, qui leur sont soumis, en interprétant un contrat préexistant et, en appliquant les lois en vigueur. Au contraire, quand il s'agit de déterminer les conditions nouvelles du travail, les tiers, choisis par les parties, ont une mission d'ordre économique : ils se prononcent en s'inspirant des circonstances matérielles, dans lesquelles se trouve l'industrie intéressée.

La clause compromissoire est nulle en droit français, parce qu'elle ne désigne pas les arbitres, ou ne précise pas les objets litigieux (art. 1006, C. proc.) (1). Les traités collectifs mentionnent toujours le nom des juges, ou indiquent par quels procédés ils seront choisis : mais ils ne peuvent préciser de quelles difficultés ils auront à décider : car il s'agit de conflits éventuels, qu'il est impossible de prévoir à l'avance. Aussi, les parties à la convention col-

(1) La jurisprudence est très ferme en ce sens. — V. Dalloz, *Répertoire*, V<sup>o</sup> Arbitrage, n<sup>o</sup> 254 ; *Supplément*, eod v<sup>o</sup>, n<sup>o</sup> 51.

lective, signataires de la clause compromissoire, ne sont-elles pas tenues de soumettre aux tiers les différends, qui peuvent surgir entre elles sur l'interprétation ou l'exécution du traité industriel. Elles ont le droit de recourir aux tribunaux ordinaires. Toutefois, la nullité de la clause n'est pas d'ordre public, mais seulement relative : les parties peuvent y renoncer tacitement, en ayant recours à l'arbitrage, comme il était convenu (Paris, 18 mars 1873, D. 1874.2.137) (1).

L'article 1006 du Code de procédure constitue une gêne considérable pour ceux, qui veulent éviter les frais et les lenteurs de la justice, et prendre pour arbitres de leurs dissentiments des experts, dont la compétence technique soit plus certaine que celle des magistrats du droit commun (2). Tel est notamment le cas des patrons et des ouvriers dans les ententes collectives. Aussi, l'article 55 du projet de la Commission S. E. L. valide-t-il cette clause, qui tend à devenir de plus en plus fréquente, et qui favorise le maintien de la paix sociale. D'ailleurs, obliger les parties à mettre en mouvement l'appareil judiciaire pour les moindres disputes journalières, c'est pratiquement leur dénier la justice pour ces difficultés.

2° L'on s'est demandé s'il ne conviendrait pas d'autoriser dans les conventions collectives d'autres clauses, prohibées par le droit en vigueur. Nos lois ont défendu dans le contrat de louage diverses conditions, que les patrons imposaient parfois aux salariés, profitant de la supériorité

(1) V. une sentence arbitrale interprétant une convention collective dans *Stat.*, 1904, p. 731 : Verriers de Rouen.

(2) La majorité des contrats passés à la Bourse du commerce de Paris contiennent la clause compromissoire. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre, celui-ci est désigné par la Chambre syndicale des Négociants.

de fait, qu'ils avaient sur eux. Mais, si l'égalité est rétablie entre les parties par les procédés de discussion collective, n'est-il pas logique de rendre aux ouvriers la liberté de convenir avec les employeurs toutes les stipulations, qu'ils jugeront utile ?

Il ne peut être question de leur laisser sur ce point une liberté absolue. Tout d'abord, certaines clauses, étant abusives de leur nature, ne sauraient être autorisées en aucun cas (1). De plus, il faut subordonner l'octroi de cette liberté à certaines conditions, assurant que l'égalité des contractants est vraiment effective. Le projet de la Commission S. E. L. (art. 51) permet aux contrats collectifs de déroger aux prescriptions, qu'il édicte dans ses articles 15, 18, 19 et 29 (2). Ces dispositions sont relatives aux éconômats, à la vérification du calcul des salaires et des profits à répartir entre les patrons et les ouvriers, en cas de participation aux bénéfices, enfin, à l'approbation par une autorité publique du règlement d'atelier, prononçant des amendes. Cette faveur n'est faite à l'arrangement industriel que s'il est applicable « à cinquante employés au moins, ou à un nombre d'employés au moins égal à la moitié de l'effectif total de la profession, dans les localités, où cet effectif est inférieur à cent ». Mais ce critérium, basé sur le nombre des salariés, offre-t-il une garantie absolue de l'égalité des parties dans le contrat ? Une coalition de cinquante ouvriers peut être inférieure en force à la ligue patronale dans les endroits, où la main-d'œuvre est trop abondante et se fait une vive concurrence pour l'embauchage, ou bien quand elle souffre de

(1) Par exemple celle, qui stipulerait le travail habituel des ouvriers à raison de 12 heures par jour.

(2) Cette disposition a été proposée par M. Ambroise Colin. V. *Bulletin de la S. E. L.*, 1907, n° 2, p. 163.

la misère après une grève prolongée. Aussi, le législateur, sans être hostile, en principe, à toute dérogation, doit-il se montrer fort prudent, et ne permettre aux travailleurs de renoncer à la protection des lois ouvrières que sur des points limités, et sous des conditions un peu plus rassurantes que celles du projet de la Commission (1).

(1) Il est malaisé de trouver d'autres garanties. Peut-être, pourrait-on songer à l'obligation d'une autorisation de l'inspection du travail.

La proposition Sulzer-Lotmar (art. V) maintient le principe que les conventions collectives ne peuvent contrevenir aux défenses de la loi.

## CHAPITRE VI

DES SYNDICATS PROFESSIONNELS ET DES AUTRES PERSONNES MORALES INTERVENANT A LA CONCLUSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES. — EXPLICATION DE LEUR RÔLE.

Nous verrons plus tard, à maintes reprises, que l'organisation des maîtres et des employés en associations professionnelles permet, seule, d'assurer une conclusion facile et une exécution fidèle des traités collectifs. De fait, le plus souvent, ces contrats interviennent entre Unions patronales et ouvrières. Il faut donc se demander quelles sont, à l'égard de ces accords, la nature et l'étendue des fonctions du Syndicat.

Nous nous heurtons ainsi à une première difficulté, dont la solution a fort embarrassé les juristes français : l'explication du rôle du Syndicat dans les ententes collectives.

### SECTION I. — Explication du rôle du Syndicat.

Quand les patrons et les ouvriers sont groupés en associations professionnelles, ce sont les Chambres syndicales qui passent en leur nom les contrats collectifs. Mais, d'après la loi du 21 mars 1884, les Syndicats jouissent de la personnalité civile, c'est-à-dire qu'ils constituent des êtres moraux et juridiques, distincts de chacun de leurs membres, et possédant un patrimoine personnel. Dès lors, se pose la question de savoir si l'Union intervient au traité uniquement

comme porte-parole de ses adhérents, ou bien si elle y figure, au contraire, pour son compte personnel, en sa qualité d'être moral. D'une façon plus générale, il s'agit d'expliquer son rôle dans la conclusion de l'arrangement.

Pour simplifier notre exposé, nous supposons la convention industrielle passée entre un patron et un syndicat ouvrier. Ce que nous dirons de celui-ci pourrait s'appliquer *mutatis mutandis* à un syndicat patronal, qui traiterait avec un groupement de travailleurs.

I. — 1° Le but capital du contrat collectif est d'empêcher la péjoration des conditions du travail par l'établissement de règles uniformes, qui s'imposeront à tous. Il comporte à la charge des parties l'obligation fondamentale de ne point déroger au tarif dans les contrats de louage (V. ci-dessous, p. 121). L'accord industriel se fait donc en vue des futurs contrats de travail, et pour défendre aux patrons et aux ouvriers d'y insérer des clauses léonines. Par conséquent, peuvent seuls y figurer comme parties, les employeurs et les employés, qui sont capables de passer, plus tard, des contrats de louage. Les autres personnes, qui interviennent au traité, mais qui ne veulent ni louer, ni s'embaucher, ne sauraient être parties à celui-ci ; comment pourraient-elles promettre, par exemple, de ne point déroger au tarif des salaires, puisqu'elles ne veulent ni en payer, ni en recevoir ? Ainsi, ne sont point parties au contrat les arbitres, les conciliateurs, voire même les membres de la chambre syndicale pour leur compte personnel, s'ils ne font partie du groupement d'ouvriers en conflit avec le patron. De même, *le Syndicat, personne morale, ne peut passer de contrat de louage*, il ne peut travailler, ni payer un salaire ; *par conséquent, il ne saurait, en ce qui concerne l'obligation fondamentale du pacte collectif, figurer à*

celui-ci *comme partie* : seuls, le patron et les ouvriers sont, en principe, les parties véritables de la convention (1).

(1) Cette idée a été exprimée avec netteté, notamment par MM. Planiol [D. 1903, II, 31, col. 2, sous Grenoble, 6 mai 1902 : « Le Syndicat (de médecins) n'est pas médecin, il n'a pas de clients.... il n'a été que le porte-parole de ses membres »]; Cooremann (*Annales parl. de Belgique*, Bruxelles, 1899, séance de la Chambre du 16 mars 1899, pp. 850 et 855) ; Ascoli (*Rivista di dir. comm.*, loc cit., p. 99). — V. aussi *Tarifo. in d. Reich.*, t. I, p. 63, note 1.

Faisant allusion au traité collectif, l'article 10 de la loi belge du 31 mars 1898 semble exprimer implicitement l'idée, que le Syndicat se présente au contrat comme porte-parole des membres associés, et pour leur faire ainsi acquérir des droits individuels. Il dit, en effet : « L'Union peut ester en justice... pour la défense des *droits individuels*, que ses membres tirent de leur *qualité d'associés*... Il en est ainsi notamment des actions en exécution des *contrats conclus par l'Union pour ses membres*. »

Le projet Doumergue et celui de la Commission S. E. L. emploient les expressions : « le Syndicat partie au contrat ». Nous ne croyons pas qu'ils aient voulu par là trancher la question théorique, que nous discutons en ce moment, de savoir en quelle qualité l'Union se présente au traité industriel. Par les termes précités ils désignent le syndicat, qui est intervenu à l'arrangement, sans préciser s'il y a figuré comme partie, en sa qualité d'être moral, ou bien, au contraire, comme porte-parole de ses membres.

Bien plus, d'après l'article 19 du projet Doumergue, il semble que le Syndicat n'ait charge d'aucune obligation, qu'il n'ait formellement consentie dans la convention collective. Puisque celle-ci est un contrat synallagmatique et à titre onéreux, et que le Syndicat n'y prend aucune obligation, c'est donc qu'en principe il n'y figure pas comme partie. De même, l'article 52 du projet de la Commission dit, comme nous le ferons nous-même (V. ci-dessous, pp. 76 et 77), qu'il peut venir au traité comme caution, c'est-à-dire, comme *partie accessoire*. Mais, dans ce projet, l'Union, personne morale, n'est point partie principale au traité, car, d'après cet article, elle n'y assume, en principe, aucune obligation. Celle, que lui impose ce même article, de ne point empêcher l'exécution loyale de la convention, incombe au Syndicat, non pas en sa qualité de partie au contrat, mais parce qu'il est l'organe d'individus, personnellement obligés par cet arrangement : nous allons le démontrer à l'instant même (V. le texte n° 2).

2° Il est vrai que le *Syndicat* est tenu de ne rien faire, qui empêche l'exécution loyale du traité (sic, art. 52 du projet de la Commission S. E. L.) ; mais cela n'implique nullement qu'il soit partie à la convention, en sa qualité de personne morale. Ce devoir lui incombe parce qu'il est l'organe de ses adhérents, l'organe d'individus, personnellement obligés par le pacte industriel. Si, en effet, par leurs manœuvres, les membres de la chambre syndicale, sans s'obliger eux-mêmes, engageaient la responsabilité civile de l'Union, on pourrait les considérer comme représentant ses membres, et agissant en leur nom. Dès lors, il est facile de comprendre pourquoi la chambre syndicale est tenue de ne rien faire, qui entrave l'exécution de l'accord : ce serait, en réalité, les associés eux-mêmes, qui le violeraient par l'organe syndical ; après avoir contracté des engagements par l'organe syndical, ils se serviraient du même organe pour s'y dérober. Or cela leur est défendu, car, dit l'article 1134 du Code civil, les conventions doivent être exécutées de bonne foi.

3° Cependant, l'on a soutenu que dans tout contrat collectif le *Syndicat* prend tacitement l'engagement de faire son possible pour que ses membres reprennent ou continuent le travail aux conditions nouvellement arrêtées ; tout manquement à cette promesse l'exposerait à des dommages-intérêts, payables sur sa caisse. Si cette opinion était exacte, il faudrait reconnaître que l'Union professionnelle est partie principale à l'arrangement collectif, en sa qualité de personne morale. Mais cette prétendue obligation, d'ailleurs assez vague, est une pure invention des juristes français pour étayer leur théorie de la stipulation pour autrui, dont il sera question tout à l'heure. On ne la retrouve pas chez les jurisconsultes étrangers, et il est aisé de se rendre

compte qu'elle ne répond à rien. En effet, elle ne rentre nullement dans l'objet essentiel du traité collectif. Celui-ci n'est pas un contrat de louage, et nous avons vu que son but véritable n'est point d'assurer la reprise du travail (V. ci-dessus, pp. 5 et 6). Il est donc arbitraire de présumer que cette obligation dérive pour le Syndicat, dans tous les contrats collectifs, de la volonté tacite des parties (1).

On ne pourrait alléguer davantage que le Syndicat contracte toujours l'obligation de faire accepter par tous ses membres la convention collective. Ainsi que nous le verrons bientôt (V. ci-dessous, p. 91), les ouvriers s'engagent eux-mêmes par l'organe de la chambre syndicale, et celle-ci n'a pas ensuite à les inciter à l'agrément des obligations, dérivant du traité, puisqu'ils y sont déjà et de plein droit assujettis.

4° Si plusieurs tribunaux semblent admettre que le Syndicat professionnel figure comme partie au contrat collectif, c'est, tout d'abord, afin de lui reconnaître l'action en exécution, en écartant la règle : *Nul en France ne plaide par procureur* (2). Mais il n'est nullement nécessaire d'étayer sur

(1) Rundstein, *op. cit.*, p. 68 ; Messina, *I contr. coll.*, p. 486 ; Douarche, *op. cit.*, p. 50 ; Moissenet, *op. cit.*, p. 169. — En 1901, M. Raynaud construisit sa théorie de la stipulation pour autrui sur la promesse, faite par le syndicat... de faire son possible pour que le travail soit repris ou continué aux conditions agréées » (V. *Contr. coll.*, p. 278). Mais, en 1905, le même auteur, oubliant, sans doute, son ancienne opinion, écrit dans un autre ouvrage, après l'examen des faits en Angleterre : « Malheureusement en France on a de plus en plus l'idée que le syndicat doit assurer le travail, intervenir au contrat sous sa propre responsabilité ; rien n'est moins exact. Le contrat collectif n'est pas un contrat de travail, mais une réglementation contractuelle préalable des conditions du travail » (*Mines anglaises, Mém. du Musée social*, avril 1905, n° 4, p. 132).

(2) Trib. de Perpignan, 26 juin 1905 : « Attendu que le procès-ver-

cet argument son droit d'ester en justice. Il nous suffira de montrer, quand le moment sera venu (V. ci-dessous, pp. 153 et s.), qu'il a reçu de la loi de 1884 une capacité *ad litem* pour l'exécution des contrats, qu'il a conclus au nom de ses adhérents.

5° On a été également dérouté par le caractère, hybride en apparence, du Syndicat professionnel. D'une part, c'est une véritable association de personnes, qui se sont groupées pour la défense de leurs intérêts communs professionnels. Mais, d'autre part, bien qu'il n'englobe pas toujours, tant s'en faut, tous les membres d'une même profession, on a souvent conclu des travaux préparatoires de la loi de 1884 que celle-ci en a fait la personnification des intérêts professionnels du métier tout entier. C'est à ce dernier titre qu'il émettrait des vœux, dont la réalisation importe à tous les gens de la profession, même à ceux, qui ne figurent point sur la liste syndicale (1). Quoi qu'il en soit, chaque fois que

bal de conciliation du 29 mars 1904, dans lequel le syndicat lui-même a figuré, ainsi que l'appelant, *personnellement en qualité de partie contractante*,... que celui-ci (le syndicat) *a donc qualité pour faire respecter lui-même les clauses du contrat*. — V. aussi dans le même sens l'opinion des jurisconsultes néerlandais (*Soz. Praxis*, 18 janv. 1906). V. aussi ce que nous dirons, chap. XII, sect. IV *in fine*.

(1) Tant que le Syndicat ne comprendra pas obligatoirement tous les membres de la profession, et restera une association facultative, il sera illogique et faux de le considérer comme personnifiant les intérêts du métier tout entier : il ne sera jamais que le défenseur de ses adhérents. Sans doute, certaines mesures, qu'il obtient pour les associés, peuvent également profiter aux autres personnes de la profession, qui ne sont point syndiquées. Mais cela ne provient pas de ce que l'Union, en réclamant ces mesures, ait pensé au métier tout entier, et non pas uniquement à ses adhérents. Cela tient à ce que, les avantages obtenus étant généraux de leur nature, tout le monde peut en recueillir le bénéfice. Ainsi, lorsqu'un syndicat de producteurs demande au Parlement une réforme des droits de douane, il a

L'Union professionnelle passe un contrat, comme la convention collective, devant produire des obligations et des droits pour certains ouvriers déterminés, ou qu'elle fait valoir ces droits en justice, *c'est sous l'aspect d'association qu'elle doit être envisagée*. En effet, si elle venait au traité comme la personnification des intérêts de la profession entière (1), tous les ouvriers seraient obligés par le pacte industriel, et tenus d'observer le tarif. Or, tant que le Syndicat restera une association facultative (art. 7, loi de 1884), les administrateurs ne sauraient émettre la prétention de les engager tous par un contrat : ils ne peuvent obliger que les membres de l'Union (2).

uniquement en vue l'intérêt de ses membres, et non pas, en même temps, celui des autres producteurs : ces derniers sont pour lui des étrangers, qu'il ne connaît pas. Cependant les nouveaux tarifs douaniers profiteront à tous : car, ayant une portée générale, ils ne distinguent pas entre les individus suivant qu'ils sont associés ou non. De même que, — pour prendre une comparaison — si de grands propriétaires fonciers se réunissaient pour reboiser des terrains vagues leur appartenant, afin d'arrêter les avalanches de neige, tous les autres propriétaires de la contrée jouiraient de la sécurité, qui en résulterait, bien que les sociétaires n'aient eu certainement en vue que leur intérêt personnel.

D'ailleurs, on comprendrait fort bien que le Syndicat fût le représentant de tout un métier, s'il n'y en avait qu'un seul dans chaque profession, et non pas une multitude, comme aujourd'hui. S'il plait à quelques personnes de s'associer pour la défense de leurs intérêts communs, on doit les y autoriser. Mais souffrira-t-on qu'elles s'intitulent l'organe de la profession tout entière, alors, peut-être, qu'elles ne représentent qu'une fraction infime des intéressés ?

(1) Comme le pense M. Moissenet, *op. cit.*, pp. 214, 222.

(2) V. en ce sens la note 2 dans le Sirey sous Cass., 1<sup>er</sup> février 1893, n° 4 ; également l'arrêt de Bordeaux du 4 juin 1897 (*Gaz. Pal.*, 1897, II, 122) : « Le syndicat viticole ne saurait invoquer à l'appui de la recevabilité de son action, avoir qualité pour défendre des intérêts généraux de la viticulture française, son droit d'ester en justice ne lui ayant été conféré par la loi qu'en vue de la défense des intérêts de la collectivité de ses membres. »

Parfois, avons-nous vu, le Syndicat stipule, dans l'accord, certains avantages en faveur de ses membres, à l'exclusion des autres ouvriers. Alors il apparaît jusqu'à l'évidence qu'il ne défend pas l'intérêt de la profession tout entière, mais, au contraire, celui des seuls membres de l'Union. Sans doute, le plus souvent, il préfère laisser à tous les travailleurs, d'une façon expresse ou tacite, la faculté de profiter des conditions du traité, en y adhérant, mais c'est qu'alors les syndiqués eux-mêmes trouvent un avantage à ces adhésions : car le contrat collectif, de sa nature, atteint d'autant mieux sa fin économique qu'il assujettit un plus grand nombre d'individus, et, de plus, il doit avoir lieu entre le maître et son personnel tout entier, c'est-à-dire même avec les employés, qui n'appartiennent pas au Syndicat. Et si les travailleurs non associés tirent des droits et des obligations du pacte collectif, ce n'est pas que l'Union professionnelle les y ait représentés au même titre que ses membres, — elle n'en a pas le droit (V. ci-dessous, p. 75) — c'est parce qu'ils ont participé à l'entente industrielle, soit en personne, soit par mandataire, soit, enfin, par une adhésion ultérieure, et qu'ils en sont ainsi devenus personnellement parties, à côté des syndiqués (V. ci-dessous, chap. VII, pp. 90, 93 à 98).

Ainsi donc, le Syndicat figure au traité collectif comme porte-parole de ses membres. Mais, en cette qualité, il conclut un arrangement, auquel d'autres personnes pourront adhérer ; il nous faut donc préciser son rôle, soit à l'égard de ses membres, soit à l'égard des tiers, qui lui sont étrangers.

II. — 6°. A. — *A l'égard de ses membres.* — Lorsque les directeurs d'une association, agissant dans les limites de leurs pouvoirs, stipulent pour les membres quelque avan-

tage, ou les engagent dans quelque obligation, on dit qu'ils sont leur *organe*. C'est aussi le seul nom, qui convienne à la chambre syndicale, quand elle passe pour les syndiqués un contrat collectif, puisque le Syndicat est une véritable association (V. ci-dessus, p.69, note 1), et que la formation d'ententes collectives rentre dans ses buts naturels.

De fait, il arrive très souvent que l'Union professionnelle se constitue en vue d'une grève immédiate et de l'arrangement collectif, qui doit la terminer. Alors il apparaît d'une façon saisissante que les ouvriers considèrent l'association comme un moyen pratique et simplifié de discuter leurs intérêts avec le maître, et de traiter avec lui. Ils déclarent, d'une manière implicite, mais certaine, qu'ils veulent faire du bureau syndical l'organe de leur commune pensée. Et tel est, en effet, le caractère du Syndicat, dans la conclusion du pacte industriel, d'être l'organe de ses membres, c'est-à-dire, un mode de *représentation spécial et simplifié de ses adhérents*.

Il faut bien se rendre compte que *l'existence d'un Syndicat ne change nullement la nature, ni les effets du contrat collectif*. Elle a seulement pour résultat de faciliter, au profit de ses membres, la conclusion du traité, et de leur fournir des moyens, plus simples et plus efficaces, d'en assurer l'exécution.

Quand l'Union professionnelle pourvoit à sa propre conservation, en gérant son patrimoine, en rappelant ses membres aux obligations statutaires, elle agit au profit de l'être moral, appelé Syndicat. Mais dans ses autres actions elle poursuit uniquement les intérêts communs à tous les associés ; et la personnalité, dont elle est investie, n'a d'autre but que celui de permettre une représentation et une défense plus faciles et plus parfaites de ces intérêts.

Tous les ouvriers, qui participent au traité collectif, viennent y contracter des obligations et des droits, qui présentent un intérêt professionnel, mais qui sont, en même temps, individuels de leur nature, en ce sens qu'ils ont nécessairement pour sujets des individus, et non pas l'être moral, appelé Syndicat (V. ci-dessus, p. 65). Par suite, ils viennent tous à la convention dans le même but et au même titre, celui de membres d'une collectivité ouvrière, négociant avec un employeur. Mais les travailleurs, qui appartiennent à l'Union professionnelle, ont le droit d'user, pour la conclusion de cet accord, des avantages, que leur procure leur qualité d'associés ; ils peuvent se faire représenter au contrat par la chambre syndicale, c'est-à-dire par l'organe, dont ils se servent toutes les fois qu'il s'agit d'un intérêt professionnel.

De même, puisque tous les ouvriers ont acquis par le traité collectif des droits individuels, ils auront chacun une action personnelle pour les faire valoir devant les tribunaux (V. ci-dessous, p. 151). Mais les syndiqués auront sur les travailleurs indépendants cet avantage de pouvoir confier à l'organe syndical la défense de ces droits, puisqu'ils présentent un intérêt professionnel (V. ci-dessous, chap. XII, pp. 157 et 158). Bien plus encore. Les ouvriers figurent au pacte industriel comme membres d'une collectivité, et la convention engendre des droits et des intérêts, non seulement au profit des individus, mais aussi au profit de la collectivité elle-même. Or nous verrons plus tard que, si le groupement ouvrier n'est pas organisé en syndicat, c'est-à-dire, s'il ne s'est doté d'un organe commun au moyen de la personnalité civile, il n'a pas les moyens pratiques de faire valoir ces droits devant les tribunaux (V. ci-dessous, chap. XI, p. 136). Et si l'on suppose qu'une partie

seulement de la collectivité soit constituée en Syndicats, les membres de ces Unions pourront seuls défendre ces intérêts communs ; leurs camarades, quoiqu'ayant, en théorie, les mêmes droits, seront incapables de les sauvegarder, parce qu'ils manquent précisément d'un organe d'une commune défense.

Finalement l'on voit que le contrat collectif peut fort bien se former entre un patron et l'ensemble de ses employés, sans l'existence d'un Syndicat, et que l'organisation des ouvriers en Union professionnelle a uniquement pour effet de faciliter la conclusion de cet accord, et d'assurer son exécution d'une façon plus efficace (1-2).

(1) Mentionnons d'ores et déjà les conséquences les plus significatives de cette idée, que le Syndicat n'est point partie au contrat collectif, en sa qualité de personne morale, qu'il y est seulement l'organe de ses membres, et que ces derniers sont les parties véritables de la convention.

1° En principe, le Syndicat, qui participe à un traité, n'y prend aucune obligation. 2° Vient-il à se dissoudre après la signature du pacte industriel, ses anciens membres restent néanmoins tenus de l'observer, jusqu'à l'expiration du temps fixé pour sa validité (V. ci-dessous, chap. VII, p. 92). 3° Si des individus, parties à une entente collective, se groupent en Syndicat, après sa signature, la nouvelle Union pourra plaider pour eux en exécution du contrat (V. chap. XII, sect. IV, n° II) ; par contre, elle sera tenue de ne rien faire, qui entrave l'exécution loyale du traité, car, avons-nous vu, les individus ne peuvent se servir d'un organe syndical pour violer une convention, par laquelle ils sont personnellement obligés (V. ci-dessus, p. 67). 4° Si les individus, parties à un arrangement industriel, donnent leur démission de syndiqués, l'Union ne pourra plus ester en justice en exécution de ce contrat (V. ci-dessus, p. 70, note 2 et ci-dessous, chap. XII, p. 153).

(2) Le Syndicat a la même qualité d'organe vis-à-vis de ses membres futurs, car, étant une association, douée de personnalité juridique, il peut engager par un contrat l'ensemble anonyme de ses adhérents : de sorte que tout ouvrier, qui, pendant la durée d'application du traité collectif, acquiert, à un moment quelconque, la qua-

III. — 7°. B. — *A l'égard des non-syndiqués.* — Il peut être donné à la chambre syndicale par les ouvriers non associés mandat spécial de passer une convention collective en leur nom ; alors, la chambre est pour eux un véritable mandataire. Mais les non-syndiqués ne lui confèrent presque jamais cette mission ; ils se contentent d'adhérer au contrat collectif après sa conclusion. Quel est donc, à leur égard, le rôle de l'Union professionnelle, lorsqu'elle passe le traité industriel ? On songe tout naturellement à la *gestion d'affaire*, car, ainsi que l'a fort bien dit M. Labbé, « gérer l'affaire d'autrui, consiste à faire sans mandat ce que pourrait faire un mandataire (1) ». Cette idée nous paraît ici très exacte, à la condition, toutefois, que l'on prenne les termes « gestion d'affaire » dans un sens général, et non pas dans l'acception spéciale des articles 1372 et suivants du Code civil.

En principe, la gestion d'affaire, telle que la définit M. Labbé, ne produit en droit français aucun effet juridique. D'une part, les actes du gérant et du tiers ne sont pas opposables au maître de l'affaire, étant une *res inter alios acta* (art. 1165, C. civ. : Les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes, elles ne nuisent pas aux tiers) ; d'autre part, le gérant n'encourt aucune responsabilité à l'égard du maître, celui-ci ne subissant aucun préjudice du fait de la gestion. Cependant, le maître, en ratifiant la gestion, peut faire sien l'acte ou le contrat ; mais alors il renonce par là-même à toute action en responsabilité contre le gérant. Ce n'est que dans un cas, que le Code civil fait produire à la gestion d'affaire des obligations juridiques à la

lité d'associé, rentre par le fait même sous son empire. — V. cependant Rousse, *Condition juridique des ouvr. fr.*, p. 273.

(1) Cité et approuvé par M. Planiol, *Traité*, t. II, n° 1225.

charge du gérant et du maître : c'est lorsqu'elle s'applique à des biens matériels, et qu'elle a été utile ou ratifiée (art. 1372 et s.). Ici, où il s'agit d'*engagements personnels* et contractuels, *et non de gestion de biens*, on peut donc affirmer que le Syndicat gère l'affaire des ouvriers non associés, sans crainte de le grever, de ce chef, d'aucune responsabilité (1).

IV. — 8° Toutefois le Syndicat, étant une personne juridique, peut prendre des engagements personnels, par exemple, se porter garant du respect du traité par ses mem-

(1) Nous répondons ainsi directement à MM Raynaud (*Contr. coll.*, p. 274) et Moissenet (*op. cit.*, p. 172), qui demandent de quelle nature est, en notre cas, l'affaire gérée, et comment, avec l'idée de gestion d'affaire, on peut dégager le Syndicat de toute responsabilité, au sujet de l'opportunité des conditions arrêtées.

Nos contrats collectifs sont tout à fait comparables, à ce point de vue, aux traités internationaux pour limiter la concurrence, tels que la convention de Bruxelles sur les sucres (1903) et le protocole de La Haye sur les engins de guerre (1900). Les Etats signataires réservent la faculté pour les autres puissances de donner leur adhésion au nouvel accord, ils gèrent leur affaire au sens large. Une fois qu'elles ont adhéré à l'arrangement, les nations tierces en deviennent parties ; mais les auteurs de la convention n'encourent, vis-à-vis d'elles, aucune responsabilité, même si les conditions stipulées sont nuisibles et regrettables.

Le rapprochement de nos conventions collectives et de ces traités internationaux est intéressant à un autre point de vue. Les Etats sont encore plus jaloux de leur indépendance que les individus. Si donc ils ont consenti à restreindre par un contrat leur liberté de légiférer à leur guise sur certaines matières, cela prouve que la concurrence effrénée peut avoir de bien fâcheux résultats. Et si, pour conjurer ces dangers, les Etats n'ont pas craint de sacrifier une parcelle de leur autonomie, à plus forte raison, doit-on permettre aux individus d'aliéner une partie de leur liberté de contracter, dans le même but d'éviter certains effets nuisibles de la libre concurrence.

Ajoutons que la gestion d'affaire peut avoir lieu au profit de personnes, non encore déterminées, mais déterminables dans l'avenir : Planiol, *Traité*, t. II, n° 1233.

bres, et promettre le paiement sur sa caisse d'une amende, s'ils violent ses dispositions. Il peut encore stipuler en sa faveur certains avantages, tels que la permission de percevoir sur les lieux du travail les cotisations de ses membres. Il est évident que de tels droits et obligations sont obtenus et assumés par l'Union elle-même, en sa qualité de personne morale, et non pas au nom de ses adhérents. Mais ces stipulations ne se rapportent point à l'objet direct du contrat collectif, et ne sont greffées sur lui qu'à titre accessoire et accidentel. Le Syndicat, être moral, n'est donc jamais partie à la convention, si ce n'est comme *partie accessoire*.

## SECTION II. — Réfutation de diverses théories sur le rôle du Syndicat.

Nous avons déjà indiqué les tendances communes aux théories françaises (V. p. 22) ; nous allons maintenant, en quelques traits rapides, étudier chacune de ces doctrines séparément (1).

I. — Le supplément au *Répertoire de Dalloz* (V<sup>o</sup> Travail, nos 890 et s.) contient que la convention collective n'est pas un contrat de travail, mais un contrat innommé, ce qui est exact (V. ci-dessus, p. 5 et 6). Mais il méconnaît son but essentiel, en disant qu'il a pour objet l'obligation, prise par le Syndicat ouvrier, de faire son possible pour obtenir de ses membres la reprise des travaux (V. ci-dessus, p. 67).

II. — On a quelquefois considéré le Syndicat comme un

(1) V. une rigoureuse critique des théories françaises dans Rundschein, *op. cit.*, pp. 48 et s. — Cf. aussi Raynaud, *Contr. coll.*, p. 273 ; Moissenet, *op. cit.*, p. 168 ; Laronze, *op. cit.*, p. 383.

*gérant d'affaire* à l'égard de tous les ouvriers participant au traité collectif (1). Cette conception est exacte vis-à-vis des travailleurs non associés, en prenant l'expression « *gérant d'affaire* » dans un sens différent de celui qu'elle a dans les articles 1372 et suivants du Code civil (V. p. 75). Mais, par rapport à ses membres, l'Union est leur organe, et non leur *gérant d'affaire* (V. p. 71). Sans quoi, le contrat ne s'imposerait pas à tous les syndiqués, mais seulement à ceux, qui voudraient bien le ratifier : conséquence, que nous aurons plus tard à rejeter (V. ci-dessous, chap. VII, p. 91). De plus, la maxime « *Nul en France...* » ferait injustement dénier au Syndicat l'action en exécution au profit de ses membres (V. ci-dessous, chap. XII, p. 153).

III. — D'autres auteurs ont vu dans le Syndicat un *mandataire* des ouvriers (2).

A. — On ne peut soutenir qu'il est le *mandataire conventionnel* de tous les travailleurs liés par le traité industriel. En ce qui concerne les ouvriers non associés, le bureau syndical n'est leur mandataire que s'ils lui ont donné un mandat, chacun personnellement. Or, en fait, un tel mandat ne lui est presque jamais conféré. D'un autre côté, il serait contraire à l'intention certaine des parties de présumer un mandat tacite : comment expliquer alors que la convention collective puisse être ratifiée par les travailleurs non syndiqués ?

En ce qui concerne les ouvriers associés, la théorie du mandat conventionnel aboutirait à trois conséquences inad-

(1) Cf. Voron, *Rev. catholique des Inst.*, 1887, 1<sup>er</sup> semestre, pp. 328 et s., 425.

(2) V. Hubert-Valleroux, *Réforme sociale*, 1<sup>er</sup> septembre 1898, p. 318 ; Z. sous Cass., 1<sup>er</sup> février 1893, Sirey, 1896.I.330, col. 2 ; Pic, *Traité*, n° 285 ; Bergeron, *op. cit.*, p. 104.

missibles. Tout d'abord, si, dans l'assemblée générale, qui autorise le bureau à passer le contrat, il y avait une minorité dissidente, les travailleurs, qui la composeraient, ne seraient point obligés par la convention. Or, bientôt nous essayerons de prouver que tous les membres de l'Union sont engagés par la chambre syndicale, s'ils ne donnent leur démission avant la conclusion du traité (V. ci-dessous, chap. VII, p. 91). De plus, le Syndicat, mandataire conventionnel de ses adhérents, ne pourrait ester en justice en leur faveur pour l'exécution de l'accord, à cause de la règle *Nul en France*. Enfin, s'il fallait un mandat particulier pour habiliter le bureau syndical à nouer une entente collective, ce serait que le législateur ne lui en aurait point, lui-même, conféré le pouvoir. Or, il résulte des travaux préparatoires de la loi de 1884, et de la jurisprudence, qui l'interprète, que les syndiqués ne peuvent ainsi élargir à leur guise la capacité juridique de l'Union professionnelle, les textes l'ayant fixée en des termes limitatifs (1).

B. — La théorie du *mandat légal* n'est pas, non plus, à retenir. La loi n'a jamais donné à la chambre syndicale le droit d'engager, par un contrat, les ouvriers, qui ne sont pas inscrits à l'Union professionnelle (V. pp. 69 et 70). A leur égard, la doctrine du mandat légal n'est guère soutenable. Pour les associés, au contraire, elle n'entraînerait aucune conséquence critiquable. Il est toutefois à remarquer que, si le Syndicat était leur mandataire légal pour la con-

(1) Les objections de M. Raynaud (*Contr. coll.*, p. 273) contre la théorie du mandat, tirées de la révocabilité du mandat et de la nécessité d'une procuration, sont sujettes à réplique. Le mandat peut être créé irrévocable, et la procuration n'est point obligatoire pour la validité du mandat entre le mandant et le mandataire (Planiol, *Traité*, t. II, nos 2243 et 2247).

vention collective, il serait aussi, pour elle, leur mandataire exclusif. Ses membres ne pourraient donc pas se joindre à leurs camarades non syndiqués, dans les assemblées plénières des ouvriers, pour y choisir avec eux tels délégués que bon leur semblerait.

IV. — D'après l'interprétation que l'on donne généralement de l'article 1121 du Code civil, la *stipulation pour autrui* est valable, quand elle est la condition d'un engagement, pris par le stipulant lui-même vis-à-vis du promettant (Cass., 16 janvier 1888, D. 88.1.77). Or, a-t-on dit, dans la convention collective le Syndicat stipule en faveur des ouvriers les conditions de travail les plus avantageuses possibles, et, en même temps, il y prend lui-même l'engagement, vis-à-vis du patron, de faire tous ses efforts pour que les employés continuent ou reprennent leur travail. Les conditions requises pour la validité de la stipulation pour autrui se trouvent donc réalisées. Par suite, les ouvriers bénéficiaires de la stipulation auront une action en exécution du traité. Celle-ci appartiendra également à l'Union : car, dans toute stipulation pour autrui, le stipulant jouit de l'action judiciaire, quand il a lui-même intérêt à l'exécution. Or, le pacte industriel regarde l'intérêt professionnel, et, par suite, le Syndicat, qui en est la personnification. Cette théorie, si elle était exacte, aurait donc le précieux avantage de justifier l'action au profit de l'Union professionnelle ; et c'est pour cette raison qu'elle a obtenu dans la doctrine un certain nombre de suffrages (1).

Si l'on peut dire que les ouvriers non inscrits au Syndicat sont pour lui de véritables tiers, comment a-t-on pu

(1) Raynaud, *Contr. coll.*, p. 297 ; Lambert, *De la stipulation pour autrui*, thèse Paris, 1893, p. 354. — Cf. Planiol, *Traité*, t. II, n° 1243.

En outre, on a été séduit par l'analogie, que présentent les clauses

soutenir que *ses membres* sont pour lui des *tiers*? Au surplus, les auteurs de cette doctrine sentent fort bien qu'elle est factice, et il est aisé de se convaincre qu'elle est insuffisante et inexacte.

Si la stipulation pour autrui produit ses effets ordinaires en matière de contrat collectif, c'est que le Syndicat fait la promesse d'obtenir des ouvriers la reprise ou la continuation du travail. Or, nous avons vu que ce prétendu engagement est une pure invention, et que, sauf convention contraire, l'Union professionnelle, n'étant pas une partie du contrat, n'y prend aucune obligation (V. pp. 67 et 68 note 1). Par suite, la doctrine de la stipulation pour autrui ne tient plus debout, elle est ruinée par la base.

D'ailleurs, si la chambre syndicale faisait une stipulation pour autrui en faveur des associés, ces derniers seraient libres d'accepter, ou non, la convention, signée par elle : alors qu'ils y sont assujettis de plein droit. De plus, on pourrait parler de stipulation pour autrui, si le traité ne conférait aux ouvriers que des avantages ; mais il est un contrat synallagmatique, où chacun limite d'une façon grave sa liberté. Il faudrait donc ajouter à la stipulation pour autrui une promesse pour autrui, si l'on voulait expliquer, dans cette opinion, que les obligations, dérivant du traité, incombent aussi aux travailleurs. Or, l'article 1119 du Code civil déclare sans effet une pareille promesse. Cette doctrine ne peut donc montrer comment les ouvriers sont obligés par la chambre syndicale.

Pour finir, voici encore une conséquence de cette théorie, qui fait apparaître qu'elle est factice. Si l'Union n'obtenait

des contrats collectifs avec certaines conditions des cahiers des charges des travaux publics, et on a vu une stipulation pour autrui dans les deux cas. Nous avons fait justice de cette assimilation, pp. 13 et 14.

pas de ses membres la reprise du travail, qu'elle a promise au patron, elle serait, de ce chef, responsable à son égard. Mais l'équité exige qu'elle ait un recours contre ceux de ses adhérents, qui, en voulant continuer la grève, ont méconnu leurs devoirs d'associés, et ont mis en jeu la responsabilité du Syndicat. Or, la théorie de la stipulation pour autrui est incapable de justifier ce recours, car le tiers, bénéficiaire d'une stipulation, n'est jamais obligé d'accepter les conditions, qu'on a stipulées en sa faveur (1).

Toutefois, dans la convention collective, peut se glisser *incidemment* une véritable stipulation pour autrui. Nous avons vu, en effet, que le syndicat ouvrier figure au pacte collectif, soit comme organe de ses membres, soit comme partie accessoire, quand il prend des obligations ou stipule quelque avantage personnels (pp. 76 et 77). Il lui est permis, en l'une de ces deux qualités, de faire accidentellement et accessoirement, au profit de tiers, une véritable stipulation pour autrui : par exemple, en obtenant du patron des secours pour d'anciens ouvriers non syndiqués, qui, à raison de leur âge ne peuvent plus travailler, et, par suite, *ne peuvent être parties au traité collectif*. Mais on ne saurait expliquer par le même procédé juridique les droits et les obligations, que prennent à ce contrat tous les individus, qui en sont parties, soit qu'ils y figurent personnellement, soit qu'ils y parlent par l'organe d'un Syndicat.

V. — M. Deslandres (*Pandectes Fr.*, 1894, I.1) voit dans le rôle du Syndicat une combinaison du mandat et de la

(1) M. Raynaud avoue que sa théorie se trouve en défaut, soit pour justifier ce recours, soit pour expliquer que les associés soient tenus de se soumettre au contrat collectif, conclu par leur chambre syndicale. — V. *Contr. coll.*, p. 286, note 1 ; — V. aussi d'autres aveux, *ibid.*, p. 287, et ci-dessus, p. 68, note 1.

stipulation pour autrui. Il se sert de la théorie du mandat pour expliquer que l'Union puisse engager ses membres, de celle de la stipulation pour autrui pour accorder au Syndicat l'action en exécution. Après avoir montré la complexité d'une pareille situation juridique, M. Deslandres conclut en ces termes : « Un mandataire, qui reste partie au contrat qu'il passe au profit d'autrui, comme l'est celui qui stipule pour un tiers, voilà la formule la plus précise que je puisse trouver, pour caractériser le rôle du Syndicat. »

A cette phrase, l'on aperçoit que la théorie du savant professeur est un peu confuse ; et mieux vaut, peut-être, avant de la discuter, attendre de son auteur quelques nouveaux éclaircissements. Celui-ci n'arrive à rattacher la mission de l'Union professionnelle à aucun concept juridique connu, et, combinant deux théories fausses, il s'expose à un cumul de critiques.

VI. — Pour M. Moissenet (*op. cit.*, pp. 222 et s.) le contrat collectif n'est la source d'aucune obligation pour les patrons et les ouvriers, considérés individuellement ; ils peuvent, sans contrevenir à leurs engagements, passer des contrats de travail, dérogeant aux conditions du tarif général. Celui-ci servira simplement, dans le silence des parties, à fixer les obligations respectives, qui doivent résulter des contrats individuels de louage (*op. cit.*, p. 224). Par cette thèse, M. Moissenet méconnaît absolument l'objet essentiel du traité collectif, qui est précisément de limiter la liberté de contracter des patrons et des ouvriers, dans le but d'éviter une péjoration des conditions du travail (V. ci-dessus, p. 20). Quant aux obligations contractées par les collectivités, considérées comme personnes morales, distinctes de leurs membres, l'auteur donne une solution différente, suivant qu'elles ont, ou non, la personnalité civile. Dans ce

dernier cas, les délégués ouvriers, parlant pour la masse des travailleurs, stipulent pour autrui : il ne peut donc sortir de l'entente aucun droit au profit des employés, à moins que les délégués ne fassent eux-mêmes une promesse, par exemple, ne s'engagent à payer une amende si le travail n'est pas repris. Au contraire, si le groupement est revêtu de la personnalité, s'il est un Syndicat, les administrateurs syndicaux peuvent l'engager, et notamment le constituer garant de la reprise des travaux. Alors il jouit de l'action en exécution, puisqu'il est partie à la convention collective.

M. Moissenet n'a donc pas vu que, de sa nature, le traité industriel est un contrat synallagmatique (V. son ouvrage, p. 232), que les parties en sont le patron et les ouvriers, et que le Syndicat intervient à la convention comme organe de ses membres, pour les rendre sujets actifs et passifs de droits et d'obligations (V. ci-dessus, sect. I, n° 6 ; ci-dessous, chap. VII, sect. I, § I).

### SECTION III. — Sous quelles formes les collectivités peuvent figurer à la convention collective.

I. — Le traité industriel suppose une collectivité d'ouvriers en face d'un patron ou d'une collectivité patronale. Il n'est pas nécessaire, pour que la convention puisse avoir lieu que ces groupements constituent des organisations, *jouissant de la personnalité civile* (1). Celle-ci aura seulement pour effet de faciliter la conclusion de l'entente et de mieux assurer son exécution (V. ci-dessus, sect. I, n° 6).

Dans le but de permettre, même aux patrons et aux ouvriers non syndiqués, de passer des conventions collectives,

(1) Moissenet, *op. cit.*, p. 132 ; Massé, *op. cit.*, p. 242.

le projet Doumergue (art. 12) et celui de la Commission S. E. L. (art. 45) habilite à la formation de ces contrats tous les groupements d'employeurs et d'employés, sans exiger qu'ils aient la personnalité (1). Au contraire, la proposition espagnole y met cette condition, et le projet néerlandais l'impose, sinon aux maîtres, du moins aux employés : ils veulent avant tout que les conventions soient fidèlement exécutées, et pensent ne pouvoir trouver de garanties suffisantes en dehors du groupement des ouvriers en syndicats.

II. — Mais parmi les organismes, personnes civiles, tous peuvent-ils figurer aux traités industriels, comme organes de leurs membres ? La capacité du *Syndicat professionnel* à cet effet n'est point douteuse (Cass., 1<sup>er</sup> février 1893). Dans la discussion de la loi du 21 mars 1884, M. Bertholon avait proposé d'ajouter à l'article 3 « et le droit pour les membres de se concerter entré eux pour débattre et fixer la hausse des salaires ». Or, cet amendement fut retiré par son auteur sur l'observation de M. Alain Targé, que « cela allait de soi » (*J.off.*, Chambre, *Doc. parl.*, 18 mai 1891, p. 928) (2).

On discute s'il en est ainsi pour les *Syndicats mixtes*,

(1) Comme, en France, beaucoup de patrons et d'ouvriers ne sont pas enrôlés dans les syndicats, nous approuvons cette disposition. — V. aussi en ce sens : Pisa, *Atti del Cons. Sup. Lav.*, IV<sup>e</sup> session, mars 1903, p. 66.

(2) L'Union peut même user de certains moyens pour décider un patron à conclure avec elle un traité collectif, par exemple, faire, par voie d'affiche ou d'insertion dans les journaux, défense à tous ses membres de travailler pour ledit employeur. Il faut, cependant, qu'elle agisse pour la défense d'un intérêt professionnel, et non pas dans un but vexatoire (Trib. de Lyon, 16 décembre 1896, article Crouzel), et qu'elle ne commette aucun acte délictueux (Trib. de Douai, 7 mai 1902, D. 1903. II. 329, note Planiol).

composés d'employeurs et d'employés. Ces Unions sont aujourd'hui reconnues légales (Pic, *Traité*, n° 376 ; Bois-sard, *Synd. mixtes*, thèse, Aix, 1890). Dans leur sein, la section patronale peut, à notre avis, passer valablement un traité collectif avec la section ouvrière (1). C'est le président du Syndicat qui actionnera en justice l'un quelconque des membres, qui refuserait d'exécuter la convention. Il s'appuiera sur le contrat d'association, par lequel tout adhérent du Syndicat mixte s'est engagé à respecter les décisions, que prendront en commun, conformément aux statuts, les sections patronale et ouvrière.

La jurisprudence n'indique pas si la chambre syndicale peut passer un contrat collectif *au nom d'une partie seulement des associés* (2). Au point de vue pratique, il serait désirable qu'elle admit l'affirmative (3). En effet, les Unions de syndicats sont privées de capacité civile (art. 5, loi de 1884). Si donc plusieurs groupes d'artisans, appartenant à des métiers identiques ou même simplement connexes, ont des intérêts communs à défendre, ils sont obligés pratiquement de se constituer en un seul syndicat : c'est d'ailleurs ce que leur permet l'article 2 de la loi de 1884. Dès lors, comme les conventions collectives n'ont lieu presque toujours que pour un seul établissement, ou, tout au moins, une seule profession, la chambre syndicale devrait être autorisée à passer un traité au nom d'une partie seulement

(1) *Contrà*, Douarche, *op. cit.*, p. 40.

(2) Le jugement du tribunal de commerce de Nantes, du 13 avril 1897, ne statue que sur l'exercice de l'action par le Syndicat au profit d'une partie de ses membres.

(3) Pour la justification de l'affirmative au point de vue juridique, voir l'argument présenté au chap. XII, sect. I, IV : la formation des contrats collectifs étant d'intérêt professionnel, le Syndicat devrait pouvoir en conclure pour une partie seulement de ses adhérents,

des associés. Sans cela, les forces ouvrières seront obligées de se morceler en syndicats minuscules, en vue de la conclusion de contrats collectifs (1).

Il n'est pas certain qu'une *association selon la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901* puisse valablement inscrire dans ses statuts, comme l'un de ses buts, la formation d'ententes collectives, c'est-à-dire l'une des spécialités des Syndicats professionnels, sans être tenue de se conformer à la loi de 1884. Comme, dans la pratique, les traités collectifs sont toujours passés par des Unions professionnelles, il n'y a pas lieu de s'attarder à l'examen de cette difficulté (2).

Quant aux *groupements spécialisés*, dont le rôle a été strictement délimité par les lois, tels que sociétés de secours mutuels, associations syndicales de propriétaires, ils ne doivent pas être autorisés à se détourner de leur destination légale ; ils ne peuvent, par conséquent, valablement conclure des contrats collectifs.

(1) Les *Conseils d'usine* n'ont point la personnalité civile, et ne peuvent, par suite, engager par un contrat tous les ouvriers de l'établissement. Nous ne croyons pas utile de leur conférer légalement ce pouvoir. Mieux vaut reconnaître au Syndicat le droit de traiter pour une partie de ses membres, afin d'éviter l'émiettement des forces ouvrières, et de permettre aux arrangements collectifs de régir plus facilement presque tous les ateliers de la profession dans un cercle assez étendu.

(2) Cf. Pichon, *Caractères distinctifs des associations*, thèse, Paris, 1901, pp. 185 et s. — La controverse ne présente guère d'intérêt que pour le cas, où les ouvriers voudraient avoir quelques étrangers comme administrateurs, et prendre pour associés des experts techniques, qui pourraient leur donner des conseils, mais qui n'appartiendraient pas à la profession : combinaisons, permises par la loi de 1901, mais défendues par celle de 1884 (V. Moissenet, *op. cit.*, p. 210).

## CHAPITRE VII

### DES INDIVIDUS OBLIGÉS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE.

Ce chapitre nous met en présence de grosses difficultés, soulevées par le problème juridique des conventions collectives. Avant de les aborder, nous devons présenter une observation de la plus haute importance, parce qu'elle domine tous nos développements ultérieurs touchant les Syndicats.

Nous avons vu que ces organismes constituent des associations de personnes, groupées pour la défense de leurs intérêts communs professionnels (V. ci-dessus, pp. 69 et 70, texte et notes). Par suite, dans chaque Syndicat, les volontés individuelles des membres doivent, logiquement, se confondre, et former une volonté commune et impersonnelle, que l'on appellera volonté syndicale. A l'inverse, toutes les décisions, régulièrement prises par les organes syndicaux, doivent être présumées l'expression des volontés individuelles de tous les membres. Le contrat d'association comporte, en effet, le sacrifice des préférences individuelles à la volonté du plus grand nombre, dans l'intérêt commun. La loi du 21 mars 1884 a reconnu ces principes, en conférant aux Unions professionnelles la personnalité civile, c'est-à-dire, en substituant au faisceau des volontés individuelles la volonté commune et impersonnelle du Syndicat. Les conséquences juridiques de cette disposition ne présenteraient pas d'inconvénient, si les Syndicats étaient en fait ce que la loi les suppose, à savoir des orga-

nisations disciplinées, fondées sur de communes aspirations. Or, dans la pratique, un certain nombre d'entre eux répondent, sans doute, à cette conception ; mais beaucoup d'autres sont encore bien loin de la réaliser (1). Quelques-uns ne savent même pas le nombre exact de leurs adhérents ; à plus forte raison est-il arbitraire de supposer que leurs membres infidèles veulent bien subordonner leurs goûts personnels à la volonté commune des membres effectifs. Il en résulte que la présomption légale, qui fait de la décision syndicale l'expression des volontés individuelles de tous les associés, se trouve en défaut pour ces Unions, et qu'elle aboutit à imposer des effets de droit à certains membres à leur insu et malgré eux.

On se trouve donc dans *une véritable contradiction entre le droit et les faits, les présomptions légales et la réalité*. Voilà pourquoi nous assisterons à une lutte constante entre deux courants d'opinions. Les uns ne craignent pas de tirer de la loi toutes les conséquences, même les plus rigoureuses, et de les faire subir à tous les syndiqués. Ils veulent traiter les Unions comme ce qu'elles devraient être, c'est-à-dire, comme des groupements disciplinés, afin précisément d'inspirer à leurs membres l'esprit de discipline et la conscience de leur solidarité. D'autres, au contraire, considé-

(1) Ribes-Christoffle reproche aux syndicats actuels de ne présenter aucune garantie : ni numérique, ni morale, ni pécuniaire (*Bulletin de la Fédération des ind. et comm. français*, mars 1907, p. 491). La garantie numérique et morale nous semble nécessaire pour la solidité du contrat collectif (V. ci-dessous, chap. XI *in fine*) ; mais la garantie pécuniaire, résultant de la solvabilité du Syndicat, nous paraît bien moins utile (V. ci-dessus, pp. 34 et 35 ; ci-dessous, chap. XI, sect. II, § I), à moins que celui-ci ne veuille de plein gré donner ses biens en gage pour l'exécution du traité, soit en se portant caution pour ses membres, soit en offrant un cautionnement en numéraire (V. ci-dessous, chap. XI, sect. II, §§ I et III).

rant que la loi doit s'appliquer à tous les Syndicats, même aux plus embryonnaires, croient bon de tempérer les rigueurs de la logique, en faveur de la liberté individuelle des membres associés.

En ce qui concerne *le droit en vigueur*, force est bien pour nous de prendre pour base la loi de 1884, et d'en exposer toutes les conséquences, fussent-elles pratiquement regrettables pour un certain nombre de syndiqués. Mais *la loi future* devra tenir compte de l'état de fait, que nous avons signalé, sans toutefois abolir l'obligation d'obéissance, qui incombe nécessairement à tout membre d'une association. La principale difficulté du problème de la législation à venir est de poser un principe, assez souple pour conserver aux Syndicats les avantages de la personnalité, et, en même temps, pour sauvegarder, quand c'est nécessaire, la liberté de leurs adhérents. Nous essayerons de le trouver dans la pleine liberté des statuts syndicaux. En fait, dans les Unions vraiment disciplinées, l'obéissance des membres aux directeurs sera maintenue comme règle générale ; et les Syndicats embryonnaires ne conserveront leurs adhérents, que s'ils limitent suffisamment, dans leurs statuts, les pouvoirs de ces directeurs.

#### SECTION I. — Droit en vigueur.

En l'état actuel du droit, sont d'abord soumis à la convention collective ceux, qui participent *en personne et en qualité de parties* à sa conclusion : ce sont les employeurs et les employés, signataires de l'acte en leur nom personnel. Sont encore obligés les individus *représentés* au contrat, et ceux, qui *adhèrent* à l'arrangement après sa signature. Pour reconnaître qui est ainsi représenté, nous devons dis-

tinguer les syndiqués des individus non associés. Nous parlerons ensuite des adhésions postérieures à la conclusion du traité.

### § 1. — Comment sont représentés les syndiqués.

Une décision de l'assemblée générale, régulièrement prise, habilite la chambre syndicale à passer valablement un contrat collectif (1). Celui-ci oblige de plein droit tous ceux, qui font partie de l'Union au moment où il est conclu, sans qu'il soit besoin de leur part d'aucune ratification. Cela résulte du *contrat d'association*, par lequel tous les membres de l'Union se sont engagés à se conformer aux décisions de la majorité, prises conformément aux statuts. Or, l'établissement d'ententes collectives étant parmi les buts naturels des syndicats professionnels (V. ci-dessus, p. 85), il est sous-entendu dans leurs statuts (arrêt de Dijon du 23 juillet 1890), et, par suite, les traités industriels, régulièrement passés par les organes syndicaux au nom de leurs membres, obligent ceux-ci de plein droit (Trib. de Bourgoin, 22 juin 1901 ; arrêt très fortement motivé de la Cour de Grenoble du 6 mai 1902) (2). Si les associés veu-

(1) Cf. Moissenet, *op. cit.*, p. 228, sur les conditions nécessaires pour que l'accord soit conclu régulièrement par la chambre syndicale. L'irrégularité est couverte au regard d'un associé, s'il ratifie tacitement la convention collective (justice de paix de Meaux, 10 oct. 1906).

(2) V. en ce sens Lotmar, *Arbeitsv.*, p. 799 ; Ascoli, *loc. cit.*, p. 99 ; Douarche, *op. cit.*, p. 48 ; Stalhorn dans *Soz. Praxis*, 1<sup>er</sup> mars 1906, p. 584. — C'est donc à tort, à notre avis, que M. Pic (*Traité*, n° 444) considère le contrat comme ne liant pas les dissidents à l'assemblée générale, sauf le droit pour le Syndicat de les exclure de son sein.

Bien entendu, si l'Union se composait de gens de métiers, connexes, mais distincts, ou si les membres appartenaient à des établissements différents, la convention, conclue pour une seule profession ou un seul atelier, ne s'appliquerait qu'aux seuls associés intéressés, et non à tous les membres.

lent éviter cette conséquence fatale, ils doivent user de la faculté, qui leur est laissée par l'article 7 de la loi de 1884, et donner leur démission de syndiqués *avant* la conclusion de l'arrangement. La démission postérieure à ce moment ne serait libératrice que dans un cas : si la réserve d'une ratification ultérieure se trouvait inscrite, soit dans les statuts de l'Union, soit dans le pacte collectif lui-même (1), soit enfin dans la procuration, donnée par l'assemblée générale à la chambre syndicale (2). En ce cas, les conditions arrêtées par les administrateurs ne constituent qu'un projet de contrat : elles ne deviennent obligatoires pour les associés qu'après leur approbation dans les formes, que l'on a fixées par avance.

Une fois engagés par l'organe syndical, les membres de l'Union sont définitivement soumis à la convention collective pour toute sa durée d'application. Ils restent tenus des obligations qui en découlent, même si l'Union vient à se dissoudre. Seuls, les droits, que le Syndicat avait stipulés pour lui-même, et les obligations, qu'il avait assumées pour son compte, en sa qualité de personne civile, disparaissent avec lui.

D'après ce qui précède, il paraît facile à toute partie au traité industriel de reconnaître à quels individus il est applicable, lorsqu'il intervient entre des syndicats patronaux et ouvriers : il lui suffira d'exiger au moment de la formation du contrat la liste nominative de leurs membres. En fait, tandis que les ouvriers se la font toujours représenter,

(1) V. un exemple dans *Stat.*, 1906, p. 494, *Ouvriers agricoles de Sallèles d'Aude*.

(2) La démission est libératrice pourvu qu'elle soit adressée au président du Syndicat ; il n'est pas nécessaire qu'elle soit notifiée à la partie adverse. — V. cependant ce que nous dirons sur le dol, chap. X, 1.  
— Cf. Lotmar, *Tarifo.*, p. 81 ; Ascoli, *loc. cit.*, pp. 99 et 100.

quand ils n'en ont pas déjà connaissance, les employeurs au contraire, n'ont pas coutume de réclamer aux associations ouvrières les noms de leurs adhérents. Celles-ci, d'ailleurs, n'aiment pas à les dévoiler, de peur d'attirer sur leurs membres l'antipathie des patrons, et, souvent même, il leur serait impossible d'en arrêter la liste. En effet, beaucoup de travailleurs, après la fin des grèves, ne fréquentent plus le Syndicat, ne paient plus de cotisations, de sorte que l'on ne sait plus exactement s'ils font encore partie de l'association (1). Cette complaisance des patrons, de ne point exiger de l'Union ouvrière la liste de ses membres, facilite, sans doute, la formation des contrats collectifs, mais elle laisse planer une grande incertitude sur le nombre et l'identité des personnes, auxquelles ils doivent s'appliquer. Pour les syndiqués, dont la qualité d'associé est douteuse, il faudra attendre leur ratification, pour être sûr qu'ils se trouvent sous l'empire d'une convention.

Nous rappelons que si l'Union a passé un contrat collectif pour tous ses membres, tout individu, entrant dans l'association pendant la durée de validité de ce traité, y devient par là-même obligé de plein droit (V. ci-dessus, p. 74, note 2).

## § 2. — Comment sont représentés les non syndiqués.

Quand les patrons et les ouvriers constituent des groupements de fait inorganiques, l'incertitude est encore plus générale. En effet, dans les collectivités non revêtues de personnalité civile, la volonté de la majorité ne s'impose nullement à la minorité. Celui-là seul est obligé par le traité, qui a donné un *mandat exprès ou tacite* de le con-

(1) On discute à quels signes distinctifs on reconnaît la qualité de syndiqué. — V. Carpentier, *Répertoire*, V<sup>o</sup> *Synd. prof.*, nos 110 et s.

clure en son nom (art. 1165, C. civ.) (1). Or, presque toujours, il est fort difficile de reconnaître qui a donné ce mandat, à raison de la manière dont on nomme les délégués, et dont on fixe leurs pouvoirs.

Le plus souvent éclate une grève. Tous les ouvriers sont convoqués à l'effet de déterminer en commun à quelles conditions ils doivent proposer aux patrons la reprise du travail. Dans cette assemblée plénière des salariés, quelques orateurs exposent les demandes, qu'il convient de faire aux employeurs, et invitent l'assistance à désigner ses délégués. Ces derniers sont élus à mains levées ou par acclamation ; ils sont choisis d'après les vues, qu'ils ont, sur les revendications à formuler, ou même, plus souvent, d'après la confiance, qu'ils inspirent à leurs camarades. Une fois nommés, ils soumettent à l'approbation de l'assemblée les propositions et les demandes, qu'ils comptent faire aux employeurs. Parfois, au contraire, on s'entend sur le programme des revendications avant de choisir les délégués. Si les ouvriers sont nombreux, il faut procéder à des réunions partielles pour désigner les représentants, et fixer leurs pouvoirs.

Pendant ce temps, le juge de paix, le préfet, le maire, un homme politique ou un gros patron convoque aussi les employeurs à l'effet de délibérer sur les concessions à faire aux ouvriers (2). La difficulté de s'entendre ne provient pas

(1) Rundstein, *op. cit.*, p. 82 ; Messina, *l. contr. coll.*, p. 507 ; Ascoli, *loc. cit.*, p. 101. Dans le cas, où une partie seulement des ouvriers est syndiquée, nous avons vu que le Syndicat engage ses membres, mais qu'il ne peut obliger les travailleurs, étrangers à l'association (V. ci-dessus, pp. 75 et 76).

(2) Jugé, avec raison, qu'un propriétaire est valablement représenté par son régisseur à l'assemblée des patrons, et peut être engagé par lui (Trib. de Narbonne, 2 juin 1904). Le régisseur est, en effet, le mandataire du propriétaire pour tout ce qui touche l'exploitation, et, par suite, pour ce qui a trait à la main-d'œuvre.

ici, comme tout à l'heure, du nombre des intéressés et du fait, qu'ils ne se connaissent guère les uns les autres ; elle tient plutôt à la diversité de vues (1) et d'intérêts, qui sépare les producteurs. Les salariés, au contraire, ont généralement les mêmes intérêts. Les mandataires élus des patrons s'abouchent avec les représentants des travailleurs. Ils ne contestent pas d'ordinaire la validité de leurs pouvoirs, parce que la délégation ouvrière a reçu une investiture publique dans les réunions plénières des grévistes (2).

S'il intervient une convention collective, elle ne peut avoir d'effet obligatoire, quand les délégués ont été nommés irrégulièrement, ou quand ils ont dépassé leurs pouvoirs (3). Même à supposer que tout se soit passé correctement, chacun n'est tenu par le traité que s'il a figuré dans les assemblées, qui ont élu les représentants, et déterminé leur mandat, et, s'il a voté dans le même sens que la majorité. Or, ce sont là autant de conditions, dont il est souvent difficile de prouver l'existence. Les procès-verbaux des réunions, dans les cas exceptionnels, où il en est dressé, ne donnent aucune indication sur le nom des personnes présentes et sur le sens, dans lequel chacune d'elles a voté. Les pouvoirs conférés aux délégués ne sont même pas toujours mentionnés avec une précision suffisante. Voilà pourquoi, pratiquement, les

(1) Il y a des patrons qui ne veulent pas discuter avec leurs employés, croyant que ce serait pour eux une humiliation (Bureau, *op. cit.*, p. 241) ; d'autres entendent débattre les conditions du travail avec leurs ouvriers personnellement, et non avec des tiers, qui se disent leurs représentants.

(2) Burchardt, *op. cit.*, p. 84.

(3) Le tribunal de Charolles (18 février 1890) semble décider que, si les patrons consentent à traiter avec les délégués ouvriers, cela peut valoir, d'après les circonstances, renonciation tacite, de leur part, à invoquer ensuite l'irrégularité de leur mandat, pour faire annuler la convention.

ratifications ultérieures permettent, seules, d'assurer des non syndiqués, s'ils sont obligés par l'arrangement industriel (1).

L'incertitude, qui règne ainsi sur le nombre des individus parties à la convention collective, a conduit M. Baum (2) à nier que, même en théorie, ceux, qui ont donné dans les assemblées mandat de la conclure, y soient soumis de plein droit. D'après le savant auteur, s'il entrait dans la pensée des patrons et des ouvriers et de leurs représentants qu'il s'agit ici d'un mandat véritable, les délégués ne manqueraient pas de dresser la liste de ceux, qui les ont élus, et, pour chaque condition à insérer dans le contrat, de retenir le nom de ceux, qui leur ont donné mission de la consentir. S'ils ne le font pas, c'est qu'il s'agit seulement d'établir une règle objective, qui soit l'expression de la majorité, un simple usage, auquel on pourra déroger dans les contrats de louage.

L'opinion de M. Baum nous paraît inacceptable. Il est des cas, où les patrons et les ouvriers ont la volonté certaine de donner expressément ou tacitement à leurs représentants un véritable mandat. C'est là une question d'intention, qu'il s'agira de prouver devant les tribunaux (3). Mais, sitôt cette

(1) Au moment, où le contrat est signé, on ne sait même pas, le plus souvent, s'il traduit la volonté de la majorité des intéressés (Cf. Jay, *Rev. d'Ec. pol.*, 1894, p. 313). Pour avoir la certitude à cet égard, il faudrait organiser un referendum (Cf. Colson, *rapport cité*, p. 190). Mais cette innovation nous paraît inutile, car, dès le lendemain de la signature de l'accord, on reconnaît au nombre des adhésions tacites s'il répond, ou non, aux désirs du plus grand nombre.

(2) *Die recht. Natur.*, *loc. cit.*, pp. 268 et s.

(3) La preuve est particulièrement facile contre un employeur, qui a participé à une assemblée patronale, si, d'après le procès-verbal de la réunion, les délégués ont été chargés, à l'unanimité de tous les présents, de consentir telle et telle conditions (V. l'affaire soumise au trib. de Narbonne, le 23 juin 1904).

preuve acquise, les mandants doivent être soumis à la convention collective, conformément aux règles ordinaires du mandat (art. 1998, C.civ.) (Trib.civ. Narbonne, 23 juin 1904) (1).

D'un autre côté, d'après M. Baum, lorsque les contrats individuels de louage ne dérogent pas formellement à la norme commune, celle-ci devra s'appliquer dans les rapports de l'employeur et de son employé : car l'on doit présumer que, par le seul fait d'avoir participé aux votes des assemblées, la minorité dissidente a manifesté l'intention de se rallier à la volonté du plus grand nombre, dès qu'elle sera mise au jour par la rédaction du traité.— A notre avis, cette présomption est arbitraire. Rien ne fait supposer que la minorité ait l'intention, que lui prête M. Baum. N'est-il pas plus sage de ne rien présumer, et de laisser au juge le soin de décider si les opposants, par leur conduite après la conclusion du contrat, lui ont tacitement donné leur adhésion ?

### § 3. — Des adhésions à la convention collective postérieures à sa conclusion.

En l'absence d'une clause contraire, on doit présumer que la convention collective est susceptible de recevoir, après sa conclusion, des adhésions nouvelles. Cela dérive de sa nature même, puisque son but est d'autant mieux atteint qu'elle régit un plus grand nombre d'individus (2). Non seulement ces adhésions élargissent le cercle de portée du contrat industriel, mais nous venons de voir qu'elles permettent encore de mieux préciser à quelles personnes il est applicable.

(1) *Sic* : Lotmar, *Arbeitsv.*, pp. 770, 795.

(2) *Cf.* Webb, *Ind. Dem.*, vol. II, p. 173 ; Lotmar, *Tarifv.*, p. 33 ; Messina, *I contratti coll.*, p. 504. V. ci-dessus, p. 21.

L'adhésion peut être expresse, mais aussi tacite, et résulter des circonstances : c'est là une question de fait (1). Si, sur le champ d'application du traité collectif, deux personnes, non tenues par cette convention, passent un contrat de travail, conforme à ses dispositions, il ne faut pas nécessairement en conclure qu'elles ont, par là-même, tacitement adhéré à l'entente industrielle. Une telle coïncidence peut être un pur effet de hasard (2). Parfois, cependant, elle traduira à peu près sûrement une adhésion tacite : par exemple, si l'on suppose un patron, qui, ayant pris part aux votes des assemblées, modifie son règlement d'atelier conformément au traité collectif, ou s'il s'agit d'un ouvrier, qui s'embauche dans un établissement, pour lequel les prescriptions du tarif sont obligatoires (3).

L'adhésion doit porter sur le pacte industriel tout entier, car il n'atteint son but économique qu'en instituant des règles uniformes. A moins qu'on ne l'ait donnée à titre révo-

(1) On dit souvent que l'entrée dans un syndicat, ayant négocié la convention collective, vaut adhésion tacite à celle-ci : Messina, *I contr. coll.*, p. 501 ; Lotmar, *Arbeitsv.*, p. 799 ; article 48, n° 3 du projet de la Commission S. E. L. — Comp. : ci dessus, p. 74, note 2 et p. 93.

(2) Rundstein, *op. cit.*, p. 84 ; Douarche, *op. cit.*, p. 146 — Cf. cependant Siegel, *op. cit.*, pp. 21-23 ; Burchardt, *op. cit.*, p. 85. — D'ailleurs, l'opinion contraire se heurterait à une difficulté dans le cas, où le contrat de louage serait conforme à deux conventions collectives, existant dans le même endroit : on ne saurait laquelle des deux lui appliquer pour les points, qu'il n'aurait pas réglés.

(3) Une convention stipule expressément que : « la présence des ouvriers sur les chantiers est considérée comme une acceptation des conditions » de l'arrangement collectif. — V. *Stat.*, 1896, p. 212.

La modification du règlement d'atelier et la rentrée des ouvriers sont aisées à établir, et la preuve des adhésions tacites en est beaucoup facilitée. D'ailleurs, les tribunaux sont très larges dans l'admission de cette preuve.

ble, l'adhésion ne peut être retirée, et l'adhérent n'a plus le droit d'enfreindre le traité dans les contrats de louage, pendant toute sa durée d'application (1).

## SECTION II. — Réformes projetées.

Les divers projets de loi sur le contrat collectif consacrent, dans leur ensemble, les conséquences, que nous avons tirées des principes généraux du droit civil. Toutefois on y retrouve la préoccupation de tenir compte d'un état de fait très important, que nous avons déjà signalé : beaucoup de patrons et d'ouvriers ne font partie d'aucune association professionnelle, et le lien, qui unit entre eux les membres d'un même syndicat, est souvent tellement lâche qu'il n'existe guère qu'en théorie. C'est surtout cette dernière circonstance, qui rend particulièrement délicat le problème des réformes législatives.

I. — Dans le but de mieux préciser qui est obligé par l'accord industriel, ne pourrait-on pas exiger du Syndicat qu'il produise la liste de ses membres ; et, des individus adhérents au contrat, qu'ils fassent une déclaration expresse, enregistrée à l'endroit même, où la convention serait déposée (2) ? Ces formalités auraient l'inconvénient d'entraver la conclusion et l'extension des traités industriels, et, pour cette raison, mieux vaut, à notre avis, ne pas les imposer.

(1) Le projet de l'Union des Travailleurs Suisses, art. 33, § 2, dit expressément que l'adhésion est irrévocable.

(2) Le projet des Travailleurs Suisses (art. 33, § 2) exige des adhérents cette déclaration. Il est vrai que, dans ce projet, l'adhésion une fois donnée par un patron, celui-ci ne peut plus passer valablement de contrats de louage, qui contreviendraient aux dispositions du tarif, et que la nullité en serait opposable même aux ouvriers, embauchés par lui, qui ne seraient point soumis au traité collectif. Il est donc nécessaire d'avertir les tiers par cette publicité.

II. — Nous avons vu que la chambre syndicale, en passant la convention collective, obligeait de plein droit tous les membres de l'Union. Cette règle peut amener des surprises pour ceux, qui croyaient ne plus appartenir au Syndicat, ou qui n'assistaient pas aux assemblées générales, dans lesquelles l'on a décidé de traiter avec les patrons sur des bases déterminées. Des mécomptes peuvent aussi se produire, lorsque, les pouvoirs des administrateurs n'ayant pas été suffisamment précisés, le contrat renferme des clauses, imprévues par les associés. Pour éviter de pareilles surprises, l'article 48-2°, du projet de la Commission S. E. L. considère comme liés par le traité « ceux, qui, au moment où la convention est passée, sont membres d'un syndicat ou d'un groupement partie à cette convention, si, dans un *délai* de 14 jours à *dater du dépôt* au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix, ils ne se sont pas *retirés du syndicat ou du groupement participant*, par une démission. donnée de bonne foi, et notifiée audit secrétariat ou greffe. Lorsqu'un mandat spécial a été donné aux négociateurs, au nom de la collectivité, par une délibération du syndicat ou du groupement, le délai imparti à chaque membre pour se retirer est réduit à 3 jours francs, à dater du dépôt du procès-verbal de ladite délibération au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix ».

L'avant projet de la Sous-commission S. E. L. (texte de MM. Saleilles et Souchon) (1), ainsi que l'article 4, n° 2, de la proposition de MM. Sulzer et Lotmar, contiennent aussi des dispositions analogues. Il en est de même de l'article 4

(1) Au contraire, le texte de M. Jay maintient l'engagement de plein droit de tous les membres de l'Union par la chambre syndicale, conformément aux principes généraux du droit en matière d'associations.

du projet de la commission, chargée d'étudier les propositions de loi sur l'arbitrage (Rapport Lyonnais, *J. Off.*, 1888, Chambre, *Doc. Parl.*, annexe n° 3836).

M. Colson, dans son remarquable rapport, déjà cité, expose les avantages et les inconvénients de ces dispositions (V. ce rapport, pp. 188 et s.). Leur avantage capital est d'éviter que les syndiqués, principalement les employeurs, ne soient pris à l'improviste dans de graves obligations, auxquelles ils n'auraient point consenti : dans ces projets la liberté individuelle est sûrement sauvegardée. Le danger le plus à craindre est qu'un patron ne se dégage à la dernière heure des obligations dérivant du contrat, afin de se placer, dans la concurrence, en l'état de supériorité vis-à-vis de ses rivaux, restés fidèles au traité. Mais, en ne déclarant libératrice que la démission donnée de bonne foi, la Commission S. E. L. espère déjouer cette manœuvre : seuls, de petits producteurs, que le nouveau tarif mènerait à la ruine, oseront se dédire du pacte solennel. Les gros industriels ont trop besoin, dans les grèves et les boycottages, du secours de l'opinion publique et de leurs collègues, pour se discréditer aux yeux de tous par une démission, qui ne serait point pleinement justifiée.

Toutefois ces considérations ne rassurent pas tout le monde. La formation des ententes industrielles est toujours laborieuse, et n'est-il pas imprudent de laisser un temps pour les regrets après sa conclusion ? Au sein de l'Union ouvrière, le délai imparti pourra permettre le réveil d'une grève. Des ambitieux, comme il s'en trouve toujours, prendront prétexte des concessions faites par les administrateurs pour crier à la trahison, et tenter de les renverser, afin de se mettre à leur place. Il n'est même pas sûr que les gros patrons ne trouvent un motif, juste en apparence, pour re-

nier le contrat, qui devait les obliger : ils sont parfois assez forts pour braver l'opinion et leurs collègues. La crainte d'une telle surprise dissuadera, peut-être, tous les employeurs d'appliquer le tarif avant l'expiration du temps fixé pour le dédit.

Nous croyons que le texte de la Commission est inspiré par une intention louable, et qu'avec les restrictions, qu'il renferme, il n'est guère dangereux. Cependant, mieux vaut, à notre avis, laisser en cette matière toute liberté aux statuts syndicaux (1), c'est-à-dire rejeter l'article 48-2°, ou, tout au moins, permettre aux règlements des associations professionnelles d'y déroger formellement. En pratique, les statuts des Unions ouvrières disciplinées contiendraient toujours la clause dérogatoire, et tous les membres seraient engagés de plein droit par les directeurs. Les groupements patronaux ne conserveraient l'article 48-2° que dans les cas, où les adhérents se méfieraient de la témérité des administrateurs ou de l'inégalité de leurs conditions matérielles. Ainsi beaucoup de dangers, que l'on redoute, seraient conjurés, et, dans les cas, où serait appliqué l'article 48-2°, il servirait de soupape de sûreté à la liberté individuelle, ainsi qu'au droit de vivre, qu'il est délicat de ne pas laisser à tous.

III. — Mais, puisque les obligations dérivant du contrat collectif sont parfois si graves, ne faut-il pas, tout au moins, exiger *dans les assemblées générales une majorité spécialement forte* pour habiliter les administrateurs à le conclure ? imposer aussi à ces réunions qu'elles *précisent avec netteté les pouvoirs*, qu'elles entendent conférer à la chambre syndicale ? De la sorte, les membres seraient bien in-

(1) V. en ce sens le projet Lockroy, précité, du 4 juillet 1876.

formés des engagements, dont ils vont être liés, et pourraient donner leur démission, s'ils le jugent à propos, en pleine connaissance de cause. De telles précautions nous semblent inutiles. En fait, quand il s'agit d'un syndicat vraiment organisé, les directeurs font preuve d'une extrême prudence dans l'exécution de leur mandat, et, s'ils ont quelques doutes sur l'opinion de la majorité, sur un point quelconque, ils n'hésitent pas à recourir à une consultation nouvelle des intéressés (1). En ce qui concerne les ouvriers, il serait même désirable qu'ils accordent à leurs représentants une plus grande liberté d'action : la conclusion des traités collectifs en serait beaucoup facilitée ; et, de plus, leurs chefs sont seuls capables de juger s'il ne convient pas de sacrifier à l'avenir professionnel et syndical quelques menus avantages immédiats. On comprend qu'une telle latitude effraie davantage les patrons, mais il leur est loisible, dans les statuts ou dans la procuration, de restreindre, en proportion de leur crainte, le mandat qu'ils donnent à leurs délégués ; il n'est aucun besoin de leur imposer la prudence (2).

L'article 12 du projet du Gouvernement, en exigeant un *mandat spécial*, consacre un état de fait : le bureau syndical ne manque jamais de convoquer les associés, et de prendre leurs ordres, avant de s'aboucher avec la contre-partie (3).

(1) V. un exemple dans la *Circulaire* du 5 novembre 1902 du *Comité central des houillères de France* : Conférence entre patrons et ouvriers mineurs d'Arras.

(2) V. un échange de vues à ce sujet entre MM. Fontaine et M. Millerand à la S. P. L. T. : Compte rendu des séances des 19 février et 9 mars 1907. Finalement la question a été réservée dans une formule, rédigée par MM. Fagnot et Perreau, et qui est ainsi conçue : « Toute convention collective conclue en vertu d'un mandat spécial, donné dans une forme collective à déterminer, sera considérée comme obligeant... »

(3) Le projet de MM. Sulzer et Lotmar, article 4, n° 4, porte la dis-

APPENDICE I. — *Effets de la convention collective à l'égard des tiers.*

§ 1. — **Droit en vigueur.**

La convention collective n'oblige pas les tiers (art. 1165, C. civ.). Seulement, lorsqu'un patron et un ouvrier passent un contrat de travail, on suit la coutume locale sur les points, qu'ils ont omis de régler (art. 1159 et 1160, C. civ.). Or il peut arriver que les stipulations, contenues dans le pacte industriel, s'appliquent à un assez grand nombre d'employeurs et d'employés pour constituer l'*usage local*, c'est-à-dire la pratique la plus courante dans la contrée. C'est là une pure question de fait. Lorsqu'il en est ainsi, les dispositions de la convention collective suppléent aux lacunes du contrat de travail (Justice de paix de Narbonne, 15 novembre 1905) (1).

position suivante : « Lorsque la convention collective est passée par une Union, enregistrée ou reconnue par une autorité de droit public, les patrons, dont les ateliers sont situés dans le cercle d'application de la convention, sont soumis à celle-ci, même s'ils n'appartiennent pas à l'Union, lorsqu'ils occupent ou embauchent des ouvriers, dont les conditions du travail ou les autres intérêts ont été réglés par le traité collectif. Toutefois, ils disposent d'un délai de 14 jours après la publication de la convention ou la rentrée des ouvriers, pour signifier aux deux parties de la convention qu'ils n'entendent pas être régis par celle-ci » (Cf. Dr Borgh, *Grundzüge der Sozialpolitik*, Leipzig, 1904, p. 155).

Il nous paraît arbitraire de présumer ainsi du silence des patrons une adhésion tacite à l'arrangement industriel. De plus, il est bon, sans doute, d'élargir le cercle d'application des conventions collectives, mais il ne faut pas y soumettre malgré eux les patrons, qui, en fait, malgré leur publication, n'en ont pas eu connaissance, et, par suite, ne sont pas coupables de ne pas les avoir expressément répudiées.

(1) « Attendu que cette convention, acceptée par les syndicats de

Mais il est important de savoir si l'employeur et l'employé se sont référés au traité industriel comme à un usage, ou bien s'ils ont voulu, par une adhésion tacite, s'y obliger comme à un contrat pour toute sa durée d'application. Dans le second cas, toute dérogation aux dispositions, qu'il renferme, leur est interdite ; dans le premier, au contraire, après avoir appliqué dans un contrat de louage le tarif général, ils peuvent l'écarter dans les contrats ultérieurs.

## § 2. — Réformes projetées.

Ces réformes s'inspirent de cette pensée, que les conventions collectives réalisent d'ordinaire une amélioration dans les conditions du travail. Dans quelques projets cette conviction est tellement forte, qu'on ne craint pas de molester la liberté des tiers, en interprétant leur silence comme une adhésion tacite à ces traités industriels.

I. — *Le projet néerlandais* spécifie que, si les contrats de louage sont muets sur le taux des salaires, celui-ci sera fixé d'après l'usage local, pour lequel on devra « prendre spécialement en considération le salaire établi par un texte général sur les conditions du travail », arrêté d'un commun accord entre patrons et ouvriers (1). Il proclame donc une sorte de prééminence du traité collectif sur la pratique des contrats de travail pour constituer la coutume locale. Cette décision est quelque peu arbitraire, car l'arrangement peut

Narbonne, c'est à-dire par la presque totalité des patrons et des ouvriers agricoles de la ville, doit faire loi commune des parties, et cela, en vertu de l'unification établie par l'usage, et même à l'égard de personnes non syndiquées, à moins de conventions contraires entre les propriétaires et les ouvriers » (Justice de paix de Narbonne, 15 novembre 1905).

(1) *V. Soz. Praxis*, septembre 1905, p. 756.

avoir eu lieu entre une fraction minime des gens du métier dans la région ; mais elle est inoffensive, car elle laisse au juge un pouvoir d'appréciation pour estimer lequel, du traité ou de la pratique courante, doit prévaloir comme usage local.

II. — D'après le *texte de la Sous-commission S. E. L.* (art. VI), quand, des deux parties au contrat de louage, une seule est obligée par la convention collective, on présumera, sauf preuve du contraire, que ce contrat a été conclu aux conditions inscrites dans le traité industriel (1). Cette proposition est visiblement inspirée par le désir d'élargir le cercle d'application de l'entente générale. Ses auteurs espèrent qu'elle répondra le plus souvent à la réalité : car les parties sont d'ordinaire de bonne foi, et, par suite, celle, qui est liée par l'arrangement collectif, en fera passer les conditions dans le contrat de louage.

Cette réforme nous paraît plutôt malheureuse. Car, si la partie, obligée par l'accord général, y contrevient dans le contrat de travail, l'autre sera victime d'une présomption inexacte, et souffrira d'une convention antérieure, à laquelle, cependant, elle n'aura point participé : or l'article 1165 du Code civil s'oppose, avec raison, à un tel résultat. Le texte de la Sous-commission serait moins dangereux pour le cas, où c'est le patron qui est soumis au pacte collectif, car il est facile aux ouvriers de s'informer de ceux, qui les embauchent, s'ils sont obligés par une entente industrielle. Mais la Commission S. E. L., pour maintenir l'égalité de traitement entre les employeurs et les employés, a préféré, même pour cette hypothèse, ne pas adopter l'innovation.

III. — Lorsque, dans une région déterminée, il n'existe

(1) Approuvé par M. Raynaud, *Bulletin de la S. E. L.*, 1907, p. 428. — *Contrà*, Colson, *rapport cité*, pp. 197 et suiv.

qu'une seule convention collective, certains projets de loi décident que ses conditions seront *présumées applicables* dans les rapports du travail entre patrons et ouvriers, *sauf preuve du contraire* (Projet du Gouvernement, art. 18 ; proposition de MM. Sulzer et Lotmar, art. VIII). Cette présomption est d'ailleurs subordonnée à la publication du traité industriel. Celle-ci consiste, dans le projet du Gouvernement, en un dépôt d'un exemplaire près le conseil des prud'hommes ou la justice de paix du lieu, où il est passé, tout intéressé pouvant en prendre communication.

Cette disposition présenterait divers avantages. Le contrat collectif, ayant un cercle plus étendu, atteindrait plus parfaitement sa fin économique ; un plus grand nombre d'ouvriers profiteraient des améliorations, qu'il réalise d'ordinaire dans les conditions du travail ; enfin, les usages locaux, souvent très incertains, seraient remplacés par des clauses précises d'une rédaction écrite.

Cependant il peut arriver qu'une convention collective soit, au contraire, défavorable aux salariés, notamment si elle consacre la défaite des grévistes. De plus, il est excellent, sans doute, de procéder à la rédaction officielle des coutumes, mais il est arbitraire et dangereux de donner l'ampleur d'un usage à un traité, qui ne sera fait, peut-être, que pour un seul établissement.

En interprétant le silence des parties dans un contrat comme une référence à l'usage local, le Code civil s'appuie sur deux raisons. Tout d'abord, la coutume répond d'ordinaire aux mœurs et aux besoins généraux du pays, parce qu'elle émane des actes répétés, c'est-à-dire, des habitudes des gens de la région. De plus, elle est connue de tout le monde, de sorte que celui, qui n'y déroge point, y adhère tacitement. Si l'on voulait conférer à la convention

collective les caractères d'un usage, il faudrait donc lui donner une large publicité, et, en outre, en faire l'expression de la volonté générale des intéressés. Alors seulement, ayant les caractères de l'usage, elle en aurait aussi les utilités (1). Elle présenterait même sur lui cet avantage d'avoir son objet fixé et précisé par l'écriture. Mais il semble que l'Administration soit seule à même d'organiser cette consultation générale des intéressés. Il faudrait donc imiter la loi genevoise de 1904. Mais est-il bien utile d'introduire chez nous ses dispositions, puisque les Suisses refusent d'utiliser la loi qu'ils ont entre les mains, et préfèrent la laisser lettre morte (V. ci-dessus, p. 47) ?

L'article 18 du projet du Gouvernement n'est nullement conforme aux considérations, que nous venons d'exposer. Aussi, serait-il fertile en surprises et en querelles. Il obligerait les patrons et les ouvriers à se tenir constamment au courant des dépôts de conventions collectives, sans même qu'ils sachent dans quel cercle il leur suffirait de circonscrire leurs recherches. En effet, les dépôts ne seraient point faits dans tous les greffes ou secrétariats des justices de paix ou des prud'hommes du champ d'application du pacte industriel, mais seulement près la justice de paix ou le conseil des prud'hommes du lieu, où il serait conclu. L'on aurait donc toujours le droit d'appréhender l'existence d'un contrat collectif resté inconnu. Finalement, l'on subirait, souvent malgré soi, les dispositions d'un traité, dont, en fait, on n'aurait pas eu connaissance, et auquel, par suite, on n'aurait pas songé à déroger dans le contrat de

(1) Quoi qu'en dise M. Raynaud (*Bulletin de la S. E. L.*, 1907, n° 4, p. 429), l'article 18 du projet Doumergue est une véritable innovation sur le droit en vigueur, puisqu'il institue la convention collective usage local, quel que soit le nombre de ceux, qu'elle régit.

louage. Dans le but d'élargir à tout prix le champ d'application des arrangements collectifs, on ne craindrait pas de les imposer par surprise à certaines personnes, en profitant de leur ignorance : un tel système est incompatible avec le principe de la liberté individuelle, que nous avons adopté dès le début (1). Enfin, il serait gênant pour l'embaucheur de faire des réserves expresses avec chacun de ses ouvriers. Ceux-ci, apprenant qu'il existe une convention collective, exigeraient des explications, et, craignant d'être dupes, ils émettraient des prétentions, auxquelles ils n'auraient point songé sans l'avertissement du patron. De là, nouvelles causes de disputes dans les rapports du travail, déjà si difficiles.

D'après ce qui vient d'être dit à cet appendice et au chapitre VII, on voit que le contrat collectif peut indéfiniment élargir son cercle d'influence. Quand il atteint son plein épanouissement, il s'applique à de nombreuses personnes, que l'on doit distinguer en trois catégories : 1° celles, qui ont participé à sa conclusion ; 2° celles, qui ont adhéré au traité, après sa signature ; 3° celles, enfin, qui s'y réfèrent comme à un usage. L'accord n'a pas un effet identique à l'é-

(1) De fait, l'article 18 a été présenté par ses auteurs comme une transaction entre le principe de la contrainte et celui de la liberté individuelle. — V. en notre sens : Jurisconsultes hollandais, *Soz. Praxis*, 1906, n° 14, p. 414 ; Colson, *rapport cité*, p. 196 ; Messina, *I contr. coll.*, p. 503 ; Fédération des synd. patronaux des ind. textiles de France, séance du 11 octobre 1906 ; Présidents des chambres de commerce, séance du 10 décembre 1906. — M. Martin St-Léon (*Energie Fr.*, 26 juillet 1906) craint même que des conventions collectives, particulièrement favorables aux ouvriers, ne soient conclues par des travailleurs avec un patron, homme de paille, afin que leurs camarades puissent imposer par surprise leurs dispositions aux autres employeurs.

gard de tous ces individus. Pour les deux premiers groupes sa valeur est la même, c'est celle d'un contrat ; mais, au contraire, vis-à-vis du troisième, il a le caractère facultatif d'une coutume locale (1).

## APPENDICE II. — *Champ territorial d'application des conventions collectives.*

I. — Nous avons déjà fait observer que les contrats collectifs atteignent d'autant mieux leur but économique qu'ils régissent un plus grand nombre d'individus (V. ci-dessus, p. 21). Aussi, ont-ils, en pure théorie, une tendance naturelle à déborder même les frontières de l'Etat, dans lequel ils ont pris naissance (2).

Au point de vue de leur champ d'application, ils comportent plusieurs degrés. Au premier figurent les contrats *spéciaux à un atelier* (*shop bargain*) : ce type est, en France, le plus courant pour les grands établissements industriels, tels que le Creusot ou les sociétés minières. Au second degré se trouvent les *traités locaux* ou *régionaux*. Ceux-ci peuvent comprendre plusieurs entreprises, voire même toutes celles de la profession d'une même localité : c'est le ter-

(1) Cf. Lotmar, *Arbeitsv.*, pp. 788 et s. ; Raynaud, *Bulletin de la S. E. L.*, 1907, n° 4, pp. 425 et s.

(2) En fait, bien des obstacles entravent leur extension même dans l'intérieur de leur patrie. Nous nous bornons à signaler que la loi de 1884 (art. 5, §§ 2 et 3), en privant de la capacité civile les Unions de syndicats, se montre peu favorable à la formation d'ententes d'une vaste envergure.

Mentionnons, en outre, que, plus leur cercle de portée est étendu, moins les accords peuvent être complets sur le détail de la réglementation. Mais il suffit qu'ils posent des principes généraux, et qu'ils laissent à des comités locaux le soin de fixer, en application de ces principes, des conditions particulières pour chaque région ou localité.

ritoire communal, qui est le cercle de portée le plus habituel des conventions collectives dans notre pays. Il est plutôt rare que l'on rencontre, en France, un accord, s'appliquant à toute une région, c'est-à-dire à l'ensemble des patrons de plusieurs communes (1).

Au dernier degré serait, enfin, le contrat *national* ou même *international*. Mais, en France, il n'y a guère que la Fédération des Travailleurs du Livre, qui ait essayé avec quelque succès d'englober tout le pays dans une même réglementation, et encore n'est-elle pas arrivée dans cette tentative à de complets résultats (2).

II. — En fait, il est assez facile de discerner pour les traités industriels quel est leur champ d'application : il est ordinairement le même que celui de la grève ou du lock-out, s'il y a eu conflit ; en tout cas, il englobe les ateliers, où se sont dessinés des mouvements de salaire, à la suite de la signature de la convention.

Cependant, *il n'est pas inutile que le traité précise lui-même sur quel territoire il est applicable*. Nous verrons, en effet, plus tard que les parties y prennent l'engagement de ne point déroger à son tarif, même dans les contrats de louage, qu'ils passeront avec des tiers, étrangers au pacte industriel. Or, il serait contraire à l'intention des patrons et des ouvriers, parties à l'arrangement, qu'ils restent tenus de cette obligation, même s'ils ont émigré dans une région,

(1) V. cependant, par exemple, *Stat.*, 1905, p. 416. — Cf. *Stat.*, 1905, p. IX.

(2) Parmi les buts de la Fédération, on lit (art. 1, § 3) celui « d'établir un tarif type dans toute la France avec une différence de tant p. 100 pour chaque section, différence basée sur le prix de revient des objets de première nécessité ». V. Facdouel, *Fédération des Trav. du Livre*, thèse, Lyon, pp. 190 et 192 (Comp. avec le tarif des imprimeurs allemands, *Tarifo. in deutsch. Reich*, t. III, in fine).

éloignée de celle, où le traité a été conclu, et dans laquelle les conditions du travail et de la concurrence sont toutes différentes (1). En l'absence d'une clause expresse de la convention collective sur l'étendue de son application, le juge devrait donc la fixer d'après l'intention des parties : mieux vaut qu'elle soit délimitée par le traité lui-même, afin d'éviter toute contestation à ce sujet.

Si l'on décidait d'attribuer force d'usage local à toute convention, unique dans une région, ou, d'une façon plus générale, de faire produire à l'accord certains effets à l'égard des tiers, il serait opportun d'exiger, comme le fait le texte de MM. Sulzer et Lotmar (art. II, 3°), que l'arrangement détermine lui-même son cercle d'étendue (2).

(1) Aussi n'approuvons-nous pas l'article 43, § 2 du projet de la Commission S. E. L., quand il semble dire qu'en l'absence d'une clause spéciale du traité, limitant son champ d'application, les parties doivent le respecter, dans les contrats de louage, en quelque lieu qu'elles se trouvent. L'ouvrier, qui a promis à Paris de ne pas travailler à un prix inférieur à dix francs par jour, ne pourra donc pas accepter un salaire de quatre francs à Rennes ou à Montpellier ?

L'article 3, § 4 du projet Doumergue prévoit et autorise assez inutilement la limitation des obligations des parties à une région déterminée : cela va de soi.

(2) Le texte de MM. Sulzer et Lotmar exige cette condition à peine de nullité de la convention. Voyez-en la raison ci-dessus, p. 103, note 3.

## CHAPITRE VIII

### MODES SPÉCIAUX DE CONCLUSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES (1).

Jusqu'ici nous avons supposé que les patrons et les ouvriers nomment leurs délégués, et qu'ensuite ces mandataires discutent directement entre eux les conditions de l'arrangement. Mais il est encore quatre modes spéciaux de conclusion des traités collectifs : la conciliation, la médiation, l'arbitrage et le renouvellement de la convention dans des formes, prévues à l'avance.

I. — Les conflits industriels occasionnent des troubles économiques et sociaux d'une certaine gravité, aussi la plupart des législations ont-elles organisé des moyens de remettre en contact les deux parties rivales, et de leur permettre ainsi de retrouver un terrain d'entente.

En France, c'est la loi du 29 décembre 1892, qui prescrit, en cas de grève ou de lock-out, la comparution des patrons et des ouvriers devant le juge de paix, afin que ce magistrat essaye de les *concilier*. S'ils négligent ou refusent d'aller à l'entrevue, leur défaut est publié par voie d'affiches, conformément à l'article 12 (V. cet article). Mais cette astreinte morale constitue une sanction insuffisante ; et la loi de 1892 n'a pas donné les résultats, que les optimistes en atten-

(1) Lotmar, *Tarifv.*, p. 42 ; Messina, *Atti Cons. Sup. Lav.*, p. 97. Pour la pratique anglaise, V. Webb, *Ind. Dem.*, II, pp. 173 et s. ; *The Economic Journal*, VI, 1896, pp. 1-29.

daient (1). Aussi a-t-on plusieurs fois proposé de rendre obligatoire la tentative de conciliation (2) : d'autant plus qu'elle ne peut nuire aux parties, puisqu'elle ne les force nullement à terminer le conflit. Mais il resterait toujours la difficulté de trouver des sanctions, assez efficaces pour les amener à l'entrevue, sans toutefois les indisposer par leur caractère vexatoire.

II. — On appelle *médiation* l'intervention d'un ami de la paix entre deux parties militantes, pour tenter de les mettre d'accord. Pendant les pourparlers, ce tiers désintéressé les exhorte à s'entendre ; mais il doit rester impartial, et même déjouer toute manœuvre malhonnête, par laquelle l'une d'elles essaierait d'extorquer à l'autre un avantage. Dans la conclusion du traité, il est un simple témoin. L'accord industriel reste entièrement l'œuvre des patrons et des ouvriers, et, à leur égard, il a force de contrat (Trib. de Perpignan, 26 juin 1905, V.p. 7, note 1). Lorsque le médiateur est le juge de paix, il rédige un procès-verbal de conciliation (art. 6, L. 29 déc. 1892), qui est également un véritable contrat. Seulement, au point de vue de la preuve, il vaut comme un acte authentique (3) ; et, de plus, étant

(1) Pour 1905, la proportion des grèves, dans lesquelles on a recouru à la loi de 1892, est seulement de 29, 24 0/0. La proportion moyenne des douze années antérieures est de 23, 97 0/0.

(2) V. les ouvrages cités par M. Pic dans son *Traité*, p. 973, note 3. — V. aussi le projet de la section du Nord de a S. P. L. T. : rapport de M. Aftalion, présenté au Musée Social le 30 mai 1907.

(3) Il en est de même d'une sentence arbitrale, rendue par le juge de paix. — V. un projet du Cons. Sup. du Trav., donnant la force probante d'un acte authentique aux procès-verbaux de conciliation et d'arbitrage des comités mixtes sous certaines conditions, notamment celle d'un dépôt à la mairie (Projet sur l'organisation du Syndicat, art. 18 ; Cons. Sup. du Trav., 5<sup>e</sup> session, 1895, Compte-rendu, pp. 12 et s.).

dressé par un magistrat, il revêt un certain caractère de solennité, qui assure d'autant mieux son exécution (1).

III. — Lorsqu'il est impossible d'espérer une conciliation, soit parce que les rapports sont trop tendus, soit parce que les prétentions des parties sont trop divergentes, on recourt parfois à *l'arbitrage*. On convient que les conditions du travail seront déterminées, en tout ou en partie, soit par un ou plusieurs tiers, soit par une commission mixte. Nous avons déjà vu en quoi ce contrat diffère de la clause compromissoire (ci-dessus, p. 60).

En France, l'arbitrage est facultatif pour les parties en dissentiment (art. 1, L. 29 déc. 1892 ; Cass. Req., 25 janv. 1905, D. 1905, I, 153, note Planiol). Le pacte, qui l'établit, est un contrat innommé : il comporte l'engagement des patrons et des ouvriers d'exécuter la sentence, dès qu'elle sera prononcée (2). Ce contrat est valable sous notre régime de liberté des conventions. Mais, si les parties ou-

(1) Brants, *Formes nouvelles*, p. 108.

(2) Ce contrat est comparable à celui, par lequel le vendeur et l'acheteur d'un immeuble s'en remettent à un tiers-expert pour la fixation du prix de vente (V. Planiol, *Traité*, II, nos 1376, 1383 et s.). Il ressemble visiblement au compromis, à l'expertise et au mandat. Mais il diffère du *compromis*, en ce que celui-ci suppose un conflit sur des droits déjà nés et non pas une dispute sur des droits à créer par une convention, un différend juridique et non pas une difficulté d'ordre économique et social. De là résulte que les règles de procédure, spéciales au compromis, ne sont pas applicables à l'arbitrage : notamment, la sentence prononcée en notre cas ne peut acquérir force exécutoire par l'homologation du président du tribunal (art. 1005, 1015, C. Pr.). — Il diffère de *l'expertise*, dans laquelle l'avis des experts ne s'impose généralement pas aux requérants, tandis qu'ici les patrons et les ouvriers doivent obéir à la sentence arbitrale comme à un contrat. — Enfin, le *mandat*, en droit français, ne confère au mandataire qu'un simple pouvoir de représentation, alors qu'ici l'arbitre prend une décision personnelle, qui s'impose à ceux qui l'ont choisi.

bliaient de désigner les arbitres, ou si ces derniers refusaient de remplir la mission, qu'on leur demande (1), les juges ne pourraient pas en nommer d'office. On comprend, en effet, que la considération de l'honnêteté et de la compétence des experts est absolument décisive dans le consentement, que l'on donne, à recourir à l'arbitrage (2).

IV. — Les circonstances appellent les mêmes patrons et les mêmes ouvriers à passer successivement un nombre indéfini de traités collectifs, car ces contrats ne sont valables, d'ordinaire, que pour une courte durée. D'un autre côté, les faits démontrent, spécialement en Angleterre, que la conciliation et l'arbitrage n'ont chance d'avoir lieu que par des *comités mixtes permanents*, composés d'employeurs et d'employés, nommés à l'élection. Il est bon de les faire présider par un tiers, pour faire régner l'honnêteté dans les discussions et pour qu'il rédige la formule, qui, traduisant fidèlement la pensée des parties, ne laisse place à aucune surprise (3). Quelquefois l'on institue en même

(1) V. un exemple d'un tiers refusant de remplir la fonction d'arbitre, qu'on lui propose, dans *Stat.*, 1903, p. XVI.

(2) V. des exemples de sentences arbitrales dans Moissenet, *op. cit.*, pp. 39 et s. ; *Stat.*, 1904, pp. 454, 458, 461, 462, etc. ; 1906, p. 468.

Il est à souhaiter que l'arbitrage devienne usuel pour le règlement des menues difficultés de chaque jour (V. ci-dessus, p. 60 et 61). Au contraire, pour la conclusion même des conventions collectives, mieux vaut que les patrons et les ouvriers s'arrangent entre eux, et ne s'en remettent point à des tiers pour fixer les rapports du travail. Il s'agit là d'une question capitale, que les intéressés sont plus aptes que tous autres à discuter. D'ailleurs, il est assez rare qu'une sentence arbitrale soit acceptée sans murmures par ceux, qui l'ont sollicitée.

(3) Ce tiers doit être, autant que possible, toujours le même, afin qu'il ait de l'expérience et du savoir faire. — V. un exemple célèbre dans les mines anglaises, celui de lord James de Hereford, président du Comité de conciliation des Federated Districts, dans Raynaud,

temps un comité mixte, en vue d'amener la formation d'ententes collectives (Board of Conciliation and Arbitration), et un corps d'experts, pour résoudre les difficultés techniques, que pourrait soulever leur application (Joint Committee) : les deux fonctions supposent, en effet, en principe, des compétences différentes (1). En France, où la pratique des accords industriels est moins ancienne et moins perfectionnée qu'en Angleterre, c'est généralement la même commission mixte, qui est chargée de ces deux missions.

Le projet des Travailleurs Suisses (art. 31, § 2), exige l'institution dans chaque convention collective d'un *Tarifamt*, qui s'occupera de l'application du traité, et tentera de le renouveler après son expiration. Mais une telle obligation aurait peine, sans doute, à pénétrer dans nos mœurs : il est donc inutile d'introduire une nouvelle cause de nullité dans nos contrats, car nous verrons bientôt qu'ils ne sont pas déjà, par eux-mêmes, d'une extrême solidité.

*Mines anglaises, Mém. du Musée social*, avril 1905, n° 4, pp. 122 et s.

(1) V. Raynaud, *Contr. coll.*, p. 115 ; *Mines anglaises, loc. cit.* — Pour des exemples de commissions mixtes de conciliation ou d'arbitrage en France, V. *Stat.*, 1905, p. 557, 1906, p. 410, 476 ; *Assoc. prof.*, t. I, pp. 715 et 713 ; t. II, p. 427 ; t. IV, p. 775. — V. une étude de ces commissions mixtes dans Fromont de Bouaille, *Conciliation et arbitrage, op. cit.*, pp. 129 et s.

## CHAPITRE IX

### VICES DU CONSENTEMENT ET MODALITÉS DE LA CONVENTION

I. — Dans les conventions collectives, comme dans tous les contrats, le *consentement* peut être vicié par l'erreur, la violence ou le dol (art. 1109, C. civ.).

L'*erreur* peut porter pratiquement sur les conditions arrêtées, notamment sur le chiffre réel des salaires, tel qu'il résulte des tarifs. Il peut aussi y avoir méprise du patron sur la composition du syndicat ouvrier : mais est-ce là une cause de nullité de notre arrangement ? En général, l'erreur portant sur la personne est indifférente pour les contrats. Il n'en est autrement que pour les conventions, qui sont faites en considération de la personne (*intuitu personæ*). Or, sans doute, dans les traités collectifs, l'importance numérique et la composition de l'une des collectivités en présence a, d'ordinaire, pour les parties, une portée considérable : la solidité du pacte industriel et ses conséquences économiques vis-à-vis des contractants varient sensiblement suivant l'amplitude de son champ personnel d'application, suivant que la concurrence sera refrénée dans un cercle plus ou moins étendu. Mais il ne semble pas que l'entente collective, de sa nature, suppose, comme le mandat, par exemple, des qualités spéciales et personnelles chez les parties qu'elle oblige ; par suite, l'erreur sur la composition de la collectivité ouvrière ne saurait motiver l'infirmité d'un contrat collectif. D'ailleurs, la méprise du patron pro-

viendra le plus souvent de manœuvres frauduleuses au Syndicat, ou bien de la négligence, qu'il aura mise, à s'informer de l'importance numérique de l'Union ouvrière : or, dans la première hypothèse, il aura, pour faire tomber la convention, une autre cause de nullité que l'erreur, le *dol*, dont nous parlerons dans un instant ; dans le premier cas, il ne devra s'en prendre qu'à lui-même d'avoir traité à la légère avec une collectivité, dont il ignorait la composition.

Il n'y a pas *violence*, viciant le consentement, dans l'exercice d'un droit, tel que la grève. La violence consistera dans l'accomplissement de manœuvres aux conditions de l'article 1112 du Code civil (1). Souvent, dans les conflits industriels, les foules excitées profèrent des menaces de mort ou d'incendie. Il est parfois difficile, pour les magistrats, de discerner si leur intention était de passer aux actes, et, par suite, si les parties adverses avaient raison d'être impressionnées par ces menaces. Dans le doute, les tribunaux doivent se montrer fort réservés dans l'annulation des contrats collectifs.

Le *dol* peut se traduire de diverses manières, notamment, de la part des patrons, en fournissant des prix de vente de produits faux et truqués, en représentant comme nets des salaires bruts (2) ; de la part du bureau syndical, en trompant les employeurs sur les garanties, qu'il peut offrir pour l'observation du contrat par les travailleurs, par exemple, en exagérant sciemment le nombre des membres de l'U-

(1) A la dernière grève de Marseille, les patrons prétendirent que l'affiche rouge ne tenait pas lieu de contrat, parce qu'elle avait été extorquée par violence. Douarche, *op. cit.*, p. 154.

(2) Comme l'auraient fait, au dire des ouvriers, les patrons mineurs lors des conventions d'Arras de 1891 et 1900. — V. Raynaud, *Contr. coll.*, pp. 89 et 265 ; Douarche, *op. cit.*, p. 154.

nion, en cachant par des subterfuges l'insolvabilité de la caisse syndicale, dans le cas où l'association se porte caution pour ses adhérents.

En l'absence d'une disposition légale, la *lésion* ne peut être une cause d'infirmité pour les conventions collectives. L'appréciation du dommage serait d'ailleurs trop délicate : il faudrait tenir compte d'une foule de considérations économiques et sociales, à la fois obscures et complexes (1).

II. — Le traité collectif est susceptible de toutes les *modalités*, dont il plaît aux parties de l'affecter. On peut y mettre un terme : retarder son point de départ ; limiter sa durée (V. ci-dessous, chap. XIV). Parfois on subordonne son application à la condition formelle, que tous les patrons d'une région déterminée accepteront le tarif. Les producteurs se font, en effet, concurrence, et dans la crainte de se placer en état d'infériorité vis-à-vis de leurs rivaux, ils ne font des concessions à leurs ouvriers que si les autres employeurs acceptent le même sort (2). Les effets de ces modalités se règlent d'après le droit commun.

(1) Certaines législations admettent la réformation du salaire abusif (par ex., le § 138 du Code civil allemand. — V. aussi l'art. 11 du projet Doumergue). La nullité de la clause, fixant le salaire, étant d'ordre public, elle n'est pas couverte par le seul fait que le prix convenu est conforme à un tarif dressé collectivement. Toutefois, l'existence d'un traité, qui aurait la valeur d'un usage par son étendue d'application, pourrait influencer d'une façon décisive l'opinion du juge, si la loi ne déclarait abusive que la rémunération « en désaccord flagrant avec les conditions de la profession » ou « avec le salaire courant » dans la région. Cf. Brants, *Le salaire usuraire*, Bull. de l'Ac. Roy. de Belgique, 1905, n<sup>os</sup> 9-10, pp. 730 et s.

(2) V. des exemples de conditions dans *Stat.*, 1905, p. 494 ; 1906, pp. 505 et 651.

## CHAPITRE X

### EFFETS DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

I. — Le traité collectif étant complexe de sa nature (V. ci-dessus, pp. 52 et 54), les obligations qu'il engendre présentent une certaine variété. Pour les connaître, on doit se référer à la volonté expresse ou tacite des contractants (art. 1156, C. civ.). Leur volonté secrète peut se deviner d'après les circonstances, les termes de l'acte, et surtout le but même de l'arrangement. On découvre ainsi, comme dérivant du contrat collectif, des *obligations positives* et *négatives*.

Parmi ces dernières, la principale est celle, qui incombe à tous les patrons et à tous les ouvriers, de *ne point déroger dans les contrats de louage aux règles communes, que l'on établit* (1). Dans tout accord industriel, cet engagement est pris par toutes les parties, car lui seul permet au contrat d'atteindre son but économique, qui est d'empêcher, en limitant la concurrence, une péjoration des conditions du travail. Les adhérents à l'entente collective restent soumis à l'obligation de la respecter, non seulement dans leurs rapports entre eux, mais encore, à moins d'une stipulation contraire, quand ils passent un contrat de travail avec un tiers, étranger à la convention générale et, par suite, nullement tenu de s'y conformer (*Sic*, projet du Gouvernement,

(1) *Contrà*, Moissenet, *op. cit.*, p. 225 ; Burchardt, *op. cit.*, pp. 84-85 ; Siegel, *op. cit.*, p. 20.

art. 17, §§ 2 à 4 ; projet de la Commission S. E. L., art. 45, § 2. V. cependant ce qui est dit ci-dessus, pp. 111 et 112, note 1). Bien entendu, comme le dit l'article 12, §§ 3 et 4, du projet Doumergue, les patrons pourraient ne promettre d'appliquer le tarif qu'à une partie seulement de leur personnel, et les ouvriers ne s'engager à l'observer que dans leurs rapports avec les employeurs, qui ont eux-mêmes adhéré à l'entente collective.

Le manquement à cette première obligation constitue la violation la plus grave, mais aussi la plus fréquente du traité industriel (1). Elle a lieu le plus souvent de la part de petits patrons, qui n'ont pas de règlement d'atelier affiché, et qui font des conditions particulières à chacun de leurs ouvriers : il leur est facile de contrevenir aux règles convenues, sans que les autres parties en soient toujours informées (2).

Cependant certains accords autorisent expressément quelques dérogations au tarif pour des cas spéciaux, par exemple, pour celui des ouvriers infirmes. Il faut même observer que, d'une façon générale, les conditions communes ne s'imposent aux parties qu'à titre de *minima*, en faveur des employés (3). En effet, si le traité a pour but d'enrayer la baisse des salaires, il ne s'oppose nullement à ce que les travailleurs les plus capables obtiennent de leurs

(1) Lotmar, *Tarifv.*, p. 103 ; *Arbeitsv.*, p. 780. — Cf. Messina, *I contr. coll.*, p. 496.

(2) La violation de la convention est la même, qu'elle ait lieu dans un contrat de louage ou dans un règlement d'atelier. Car les articles du règlement deviennent des clauses du contrat de travail, dès l'entrée de l'ouvrier dans l'établissement (V. ci-dessus, p. 13).

(3) *Sic* : Projet Mesureur, précité, art. 21 ; projet du gouvernement italien, art. 5, § 2. C'est ce que disent également certaines conventions, V. ci-dessus, p. 55, texte et note 3.

maîtres des conditions exceptionnellement favorables.

Nous rappelons que les Syndicats, dont les membres sont parties à la convention collective, sont tenus de ne rien faire, qui entrave son exécution.

Les *obligations positives* résultent pour la plupart de dispositions, qui ne peuvent entrer dans les contrats de louage (V. ci-dessus, Chap. V, pp. 57 et 58). Certaines d'entre elles soulèvent des difficultés particulières, en ce qui concerne la manière, dont il faut comprendre leur exécution.

Si l'on a stipulé la *reprise des travaux* pour le lendemain de la signature du traité, cela ne veut pas dire que tous les ouvriers, sans exception, doivent être réembauchés. Un patron a le droit de ne pas louer, pour des raisons personnelles, tel ou tel de ses anciens employés. Il suffit que le chômage ne présente pas un caractère collectif (Cf. ci-dessus, chap. I, p. 6, texte et note 1) (1).

Lorsqu'il est convenu que les *ouvriers licenciés seront réintégrés*, et qu'ensuite, les patrons refusent de les recevoir, M. Messina estime qu'il n'y a point là une violation de l'accord industriel (2) : car une pareille clause a été une convention préliminaire aux contrats de travail, et n'appartient pas au pacte collectif. En effet, les patrons et les travailleurs congédiés conviennent de ladite clause, *ut singuli*, en qualité d'individus isolés, et non pas, comme pour les stipulations du tarif, en tant que membres de collectivités

(1) Pour éviter toute difficulté d'interprétation à cet égard, la célèbre convention danoise de 1899, dans l'industrie du bâtiment, précise qu'il y aura grève ou lock-out, « lorsque le personnel des ateliers sera systématiquement réduit, lorsque les ateliers seront fermés les uns après les autres... après que protestation aura été formulée par la partie adverse » (*Rev. socialiste*, août 1905, p. 151).

(2) *I contr. coll.*, p. 503. — *Contrà*, Lotmar, *Tarifv.*, p. 103. Cf. p. 6, note 1.

(V. ci-dessous, p. 126). A notre avis, cet engagement, que prennent les patrons, est une partie intégrante du traité collectif, puisqu'il en est une clause, et une clause, sans laquelle peut-être la collectivité ouvrière n'aurait point signé l'arrangement : sa méconnaissance peut donc donner lieu, à une poursuite de la part du syndicat ouvrier, et même entraîner la chute de la convention collective tout entière (V. ci-dessous, pp. 139 et 140).

Les patrons promettent parfois d'embaucher « *de préférence* » les ouvriers de la commune, ou de réaliser « *autant que possible* », dans l'organisation du travail, une réforme déterminée. Ces expressions n'ont pas pour but d'abandonner au bon vouloir des maîtres l'exécution de ces dispositions. Elles signifient simplement que l'on ne sait encore si l'accomplissement de ces promesses sera matériellement possible pour les employeurs. Mais s'il est reconnu par le juge que la main-d'œuvre locale est suffisante, ou que la réforme est réalisable, les patrons, oublieux de leurs engagements, devront être condamnés (Justice de paix Perpignan, 2 décembre 1903 ; Trib. comm. Seine, 4 février 1892).

II. — Jusqu'à présent nous avons parlé des contraventions directes et ouvertes au traité industriel : il s'agissait de prestations positives ou négatives, que l'on refusait d'accomplir. Mais la *violation* du contrat peut aussi se présenter sous une forme *indirecte et dissimulée*.

En théorie, la grève ou le lock-out ne constitue pas une violation de la convention collective, puisque celle-ci n'a point pour but d'assurer la reprise du travail. Cependant les parties ont dans le chômage un moyen infailible de rendre platoniques ses dispositions : car celles-ci n'entrent en vigueur que si l'on passe les contrats de louage, puisque c'est en vue d'eux qu'on les a établies (1).

(1) En 1899, en Danemark, les patrons font un lock-out, dans le

De même, un patron embauche-t-il ses ouvriers à des conditions conformes à celles du traité, celui-ci reçoit, par le fait même, son exécution : si, plus tard, le maître refuse de payer son personnel au salaire convenu, il contrevient aux contrats de louage, mais non au pacte collectif. Néanmoins il est évident que, si presque tous les contrats de travail sont ainsi violés, en réalité, les règles générales ne sont point observées. Aussi croyons-nous que, dans l'un et l'autre de ces deux cas, il y a violation, indirecte, mais réelle de l'accord industriel. En effet, l'article 1134 § 3 du Code civil dispose que les conventions doivent être exécutées de bonne foi. Par suite, les parties, infidèles à leurs engagements, ne sauraient esquiver une condamnation, en prétextant une exécution apparente du traité collectif, alors qu'en réalité, les conditions, qu'il renferme, sont généralement méconnues (1).

III. — Nous avons déjà expliqué que, dans la conven-

but démontré d'éluder certaines obligations, qu'ils ont assumées dans des accords antérieurs. Le conseil d'arbitrage, appelé par les ouvriers à juger le différend, déclare que cette mesure patronale est contraire aux conventions mutuelles des parties intéressées, en tant que « *le lock-out n'est pas conforme aux présuppositions naturelles des plaignants lors du vote de ces conventions* » (V. Jensen, *rapport cité*).

(1) Lotmar, *Tarifv.*, pp. 101 et 102 ; Messina, *Atti del D. S. L.*, *loc. cit.*, p. 101. — Cf. Douarche, *op. cit.*, pp. 153 et 154 ; Contini, *op. cit.*, p. 54.

Dans la commune de Tourouze (Aude), à la suite d'un conflit entre patrons et ouvriers, il avait été convenu que les maîtres ne renverraient aucun de leurs travailleurs pour faits de grève. Un employeur refusa cependant de reprendre deux de ses journaliers, en prétextant qu'il voulait réduire son personnel par économie. Il fut condamné par le juge de paix de Lézignan, le 2 mars 1904, et le tribunal de Narbonne, le 23 juin 1904, comme ayant violé, en réalité, une disposition de l'arrangement collectif, et fut obligé de payer à ces deux ouvriers des dommages-intérêts.

tion industrielle, *chaque individu s'engage vis-à-vis de la collectivité adverse*, ainsi qu'à l'égard des autres personnes, composant avec lui un même groupement. Au sein de chaque camp ouvrier ou patronal, notre contrat suppose donc l'unité interne, basée sur une solidarité d'intérêts économiques. Les parties ne figurent pas à la convention *ut singulæ*, mais comme membres d'une collectivité. Ceux-là même, qui adhèrent individuellement à la convention après sa signature, n'en sont point des parties isolées : ils rentrent dans une collectivité, et en deviennent de nouveaux membres. Aussi ces adhésions individuelles ne changent-elles en rien la nature collective du contrat : d'ailleurs il a toujours fallu pour sa conclusion un groupement d'ouvriers originel (1). De là résulte que toute violation de l'accord rend son auteur responsable, non seulement vis-à-vis de la contre-partie à la convention, mais encore à l'égard des autres membres de son groupe (2). Toutefois, de la solidarité économique, qui unit dans chacune des collectivités les personnes, qui la composent, on ne peut conclure qu'elles soient également solidaires entre elles au point de vue juridique. La solidarité, dit l'article 1202 du Code civil, ne se présume pas, il faut qu'elle soit expressément stipulée.

(1) Il est donc inexact de prétendre, comme le fait M. Raynaud (*Contr. coll.*, p. 272), que ces adhésions forment une série de contrats individuels.

(2) Trib. comm. d'Amiens, *Bull. de l'Off. du Trav.*, janv. 1903, Cf. l'article 9, § 3 du projet de la Sous-commission S. E. L. — V. aussi Colson, *rapport cité*, p. 205. La violation du traité par des ouvriers nuit à leurs camarades en rétablissant la concurrence, qui fait baisser les salaires. Celle, qui est commise par des employeurs, porte préjudice aux autres patrons, en mettant ces derniers en l'état d'infériorité à l'égard des contrevenants, dans la lutte pour la production à bon marché (V. ci-dessus, pp. 20 et 21).

D'ailleurs, étant donné que les membres d'un même groupe se trouvent réunis par des circonstances fortuites, sans se choisir et, parfois, sans se connaître, il entre certainement dans leur intention d'écarter la responsabilité solidaire (1).

(1) V. cependant Douarche, *op. cit.*, p. 156.

## CHAPITRE XI

### SANCTIONS ET MOYENS DE FAIRE OBSERVER LES CONVENTIONS COLLECTIVES.

Il est peu de conventions, dont le *respect* soit plus *malaisé* à obtenir que celui du contrat collectif. Cela tient à plusieurs causes : tout d'abord, au grand nombre de ses parties, et à la difficulté qu'il y a, par suite, d'en surveiller l'observation de la part de tous les adhérents ; puis, à l'incertitude, qui plane sur l'identité de ceux qu'il oblige (V. ci-dessus, chap. VIII) ; souvent aussi au défaut d'une organisation syndicale (V. ci-dessous la fin du chapitre) ; à l'insolvabilité des ouvriers ; enfin, au refus des tribunaux de reconnaître aux Syndicats tous les moyens pratiques d'en assurer l'exécution. Aussi, la solidité de ces accords est-elle parfois assez éventuelle (1), et l'on n'a pas manqué de dire que, si la loi se mêlait de réglementer les conventions collectives, sa tâche la plus ingrate, mais la plus nécessaire, serait d'apporter des sanctions efficaces aux engagements des parties (2). En effet, l'observation fidèle de ces pactes est im-

(1) V. comme exemple de violation audacieuse le cas Mararoz dans Hubert-Valleroux, *Réforme sociale*, 16 juin 1903, p. 964.

(2) V. les déclarations de M. Lefas à la S. P. L. T., séance du 19 février 1906 ; Présidents des chambres de commerce, 10 décembre 1903, p. 35, Président de St-Quentin : « Je crois que l'on met la charrue avant les bœufs, lorsqu'on prétend édicter un mode de contrat collectif avant de songer à obliger les parties contractantes à se conduire en bons citoyens. » A ce point de vue, l'on a critiqué le projet Dou-

périeusement exigée par la bonne foi ; de plus, elle éviterait de graves conflits industriels, et persuaderait même aux employeurs d'avoir moins de répugnance pour cette façon de traiter collectivement.

Nous allons maintenant étudier les moyens, dont disposent les parties pour faire exécuter les traités collectifs, et rechercher s'il n'en existe pas de vraiment efficaces. A cet effet, nous envisagerons, tout d'abord, les sanctions ordinaires de tous les contrats, c'est à-dire les actions judiciaires ; ensuite, les garanties accessoires, qui peuvent être stipulées dans les accords, ou dériver de leur conclusion ; enfin, certains procédés, que la pratique pourra démontrer recommandables, mais qui n'appartiennent pas au droit privé.

#### SECTION I. — De quelles actions disposent les parties en vue de l'exécution des conventions collectives ?

I. — Elles disposent tout d'abord, d'une *action en interprétation*, en vue de faire éclaircir par les juges les clauses obscures ou incomplètes du contrat (Trib. de Charolles, 18 juillet 1890 ; Trib. de police de St-Macaire, 31 janvier 1903).

II. — En ce qui concerne l'*action en exécution* (1), il faut distinguer suivant que l'obligation violée est positive ou négative. Dans le premier cas, l'exécution matérielle de la promesse sera ordonnée par le juge, si toutefois elle est pos-

mergue : Helmer dans l'*Economiste Fr.*, 23 février 1907 ; Martin St-Léon dans l'*Energie Fr.*, 29 décembre 1906. — V. la réponse de M. Colson dans son rapport précité, p. 206. V. aussi la fin de ce chapitre, p. 149.

(1) Pour la jurisprudence, V. ci-dessus, chap. IV, pp. 30 à 32 ; ci-dessous, chap. XII, sect. I et II.

sible (art. 1143 et 1144, C. civ.) ; sinon, la partie récalcitrante sera soumise à des *astreintes comminatoires* (Trib. comm. Seine, 4 février 1892 ; Trib. de Cholet, 12 février 1897) (1), ou même condamnée, s'il y a lieu, à des dommages-intérêts pour le présent et pour le passé (art. 1142, C. civ.) (2). Mais la principale obligation, dérivant de l'accord industriel, est négative : elle consiste à ne point passer de contrats de louage, dont le contenu déroge aux dispositions du traité. En cas d'infraction à cette obligation, l'article 1145 du Code civil prescrit au juge de condamner le contrevenant à des dommages-intérêts : « Si l'obligation est de ne pas faire, celui qui y contrevient doit les dommages-intérêts par le seul fait de la contravention. »

III. — Mais si la *clause dérogatoire* a été convenue entre deux individus, tous deux obligés par l'entente collective, on pourrait se demander si les personnes, parties à l'accord général, n'ont pas le droit d'obtenir en justice l'*annulation de la clause*, et d'y faire substituer les conditions, inscrites au tarif (3).

(1) La partie, qui refusait de s'exécuter, a été condamnée à une astreinte journalière de 100 francs par le tribunal de la Seine, de 50 francs par celui de Cholet.

(2) Pour ce qui concerne l'action en dommages-intérêts, V. ci-dessus, pp. 31 et 32 ; ci-dessous, pp. 135 et s., ainsi que le chap. XII, sect. II.

(3) Il ne peut être question de faire annuler la clause dérogatoire quand l'une des deux parties n'est pas obligée par l'arrangement collectif. A son égard, en effet, le traité industriel est une *res inter alios acta*, qui ne lui est aucunement opposable (art. 1165, C. civ.). Simplement la partie, tenue par le contrat collectif, sera condamnée à des dommages-intérêts pour avoir contrevenu à ses engagements (*Sic*, Projet Doumergue, art. 17, § 2 ; Projet de la Commission, art. 45, § 2). Le projet des Travailleurs Suisses, qui annule la clause dérogatoire stipulée par un patron, même au regard de l'ouvrier étranger au pacte industriel (art. 32, § 2), a bien soin d'organiser une publicité pour prévenir les tiers (art. 30) (Cf. p. 99 note 2). Cependant, comme,

M. Lotmar a soutenu qu'en l'état actuel du droit, et en l'absence d'une décision légale sur ce point, la clause dérogatoire est inopérante et de nul effet, même entre ceux, qui l'ont convenue, et que le juge, par conséquent, n'a même pas à prononcer sa nullité (1).

En effet, l'accord industriel a pour but de fixer par avance les conditions du travail. Par suite, sitôt qu'intervient un contrat de louage, les dispositions du traité y passent « automatiquement », sans que le maître et l'ouvrier, qu'il embauche, puissent empêcher cette conséquence. Celle-ci a été voulue par les parties à l'entente collective. Nous avons vu que l'accord industriel a pour but d'instituer une règle uniforme et de rétablir l'égalité entre employeurs et employés, dans la discussion des conditions du travail, par la forme collective du débat (V. ci-dessus, pp. 18 à 21). Il est donc directement contraire à l'intention de ses auteurs que l'ouvrier, retombé dans l'isolement, c'est-à-dire en l'état d'infériorité de fait par rapport à son maître, puisse convenir efficacement une clause dérogatoire, et nuire ainsi à lui-même aussi bien qu'à ses camarades. Or, si telle a été la volonté des parties à l'entente collective, elle doit être respectée comme une loi (art. 1134, C. civ. : Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. — Elles doivent être exécutées de bonne foi). Les règles communes inscrites au traité ne pourraient être modifiées que par ceux-là mêmes, qui les ont établies.

en fait, ceux-ci peuvent ignorer son existence, notamment s'ils sont nouveaux venus dans la contrée, il pourrait y avoir des surprises regrettables, et mieux vaut, à notre avis, maintenir le principe, très équitable, de l'article 1165 du Code civil.

(1) V. *Arbeitsv.*, p. 780 ; *Tarifo.*, p. 107 ; Rundstein, *op. cit.*, p. 82 ; Douarche, *op. cit.*, p. 155. — Cf. également, Cons. prud'hommes de la Seine, 13 avril 1895.

Or les parties du contrat de louage ne sont pas les mêmes que celles de la convention collective. Dans le premier, ce sont deux *individus*, un patron et un ouvrier; dans la seconde, des *groupements*, dont ces individus sont des membres. Par suite, le contrat de travail est impuissant à prévaloir contre la norme instituée par le pacte industriel.

Nous ne croyons pas, avec beaucoup d'auteurs, que la théorie de M. Lotmar soit exacte (1). A notre avis, la clause du contrat de louage, dérogeant à celles de la convention collective, est valable dans le droit en vigueur. L'employeur et l'employé sont, seulement, civilement responsables d'avoir violé les engagements qu'ils avaient pris à l'entente collective.

En effet, le contrat de travail et le traité industriel sont deux conventions, différant et par leur objet et par les parties qu'elles obligent. Il en résulte que chacun d'eux a son *individualité* propre, et que l'existence de l'un ne peut empêcher l'autre de naître valable, s'il réunit tous les éléments, requis par la loi. L'article 1108 du Code civil subordonne la validité des conventions à la réunion de quatre éléments : un objet certain, une cause licite, la capacité des parties et le consentement de celui qui s'oblige. Or, si les trois premières se trouvent remplies dans le contrat de louage, le patron et l'ouvrier, en lui donnant leur consentement actuel, réalisent aussi la quatrième. Le pacte collectif n'a pu les dépouiller de la faculté, que possède tout homme légalement capable, de donner son consentement à une convention nouvelle. Seule, la loi peut édicter une excep-

(1) Messina, *I contr. coll.*, p. 501 ; La Hire, *Le salaire des ouvriers au point de vue du droit civil*, pp. 38-46 ; Siegel, *op. cit.*, p. 33 ; Baum, *Die rechtl. Natur*, p. 265 ; Brants, *Formes nouvelles*, p. 48 ; Burchardt, *op. cit.*, p. 85.

tion au principe, qu'elle a posé elle-même dans l'article 1108, et prononcer la nullité du contrat dérogatoire, bien qu'il réunisse tous les éléments requis pour sa validité. Seule, elle peut faire passer de force dans le contrat de louage les conditions du tarif, malgré la volonté actuelle des parties de les écarter (1). En disant que les conventions tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites, l'article 1134 signifie qu'elles doivent être respectées, que leur exécution n'est point facultative pour les parties; mais l'on ne saurait en déduire que les contrats ont même force que la loi, en l'espèce, que le traité peut modifier l'article 1108, en y ajoutant une condition de plus : celle que le contrat ne viole point une obligation conventionnelle antérieure.

Toutefois, malgré leur différence théorique, ces deux doctrines ont des résultats pratiques à peu près équivalents. Dans les rapports du patron et de son ouvrier, M Lotmar applique automatiquement le tarif général pour tout le temps, passé ou futur, pour lequel le contrat de louage a été conclu. Dans notre théorie, il est vrai, ce contrat reste, au contraire, debout : l'employé recevra pour le passé le salaire spécial, convenu avec son maître, et, pour l'avenir, il sera obligé de travailler à ce même taux jusqu'à l'expiration du contrat de louage. Mais, par contre, il tire de la convention collective deux droits, qui lui permettent d'atteindre pratiquement les mêmes avantages que dans la

(1) La convention industrielle, comme tout contrat, engendre simplement des *obligations*. Sans doute, celles-ci restreignent indirectement, en notre espèce, la liberté de contracter (V. ci-dessus, pp. 49 et 50); mais le traité ne peut avoir pour effet de priver les parties de leur faculté naturelle de vouloir. Or, lorsque les personnes, qui le donnent, sont légalement capables, il suffit de leur consentement, c'est-à-dire d'un acte *psychique*, pour faire naître un contrat valable, les autres conditions de l'article 1108 étant supposées réalisées.

première opinion. 1° Pour le passé, tout d'abord, comme le salaire, qui lui est payé pour le travail accompli, est inférieur à celui du tarif, il éprouve un préjudice, égal à leur différence. En vertu de l'article 1142 du Code civil, le tribunal ordonnera que ce dommage lui soit pécuniairement réparé, puisqu'il résulte de la violation du pacte collectif, c'est-à-dire d'une convention antérieure. Par conséquent, pour le passé, notre doctrine donne au travailleur une satisfaction équivalente à celle que lui accorde M. Lotmar. Seulement, dans notre opinion, l'allocation, qu'il reçoit du tribunal, est un indemnité, et non pas un complément de salaire : ce n'est guère là qu'une affaire de mots. 2° Pour l'avenir, les juges par des astreintes comminatoires inviteront le patron à respecter ses engagements, en réformant lui-même le contrat de louage, et en appliquant le tarif général. Si le maître s'exécute, l'ouvrier n'éprouvera pas de préjudice ; s'il refuse d'obéir, une fois le contrat de louage expiré, l'employé se fera indemniser, comme nous venons de le voir, de la différence entre le tarif commun et le salaire spécial, que le patron lui a payé. Finalement, la satisfaction qu'il aura obtenue, sera équivalente à la nullité de la clause dérogatoire.

D'ailleurs, il en serait de même au profit du maître, si, par un abus de force, son personnel lui imposait des salaires, supérieurs à ceux du tarif.

Cependant c'est avec raison que presque tous les projets de loi sur les conventions collectives prononcent la nullité de cette clause et l'application automatique du tarif général (V. notamment l'article 16 du projet Doumergue) : car ce serait le moyen le plus simple de dédommager complètement le travailleur lésé. Il n'aurait même pas à alléguer que, retombé dans l'isolement, il a consenti une rémuné-

ration inférieure sous la pression du besoin ou sous l'influence du patron. Il lui suffirait de faire constater par le juge une différence de chiffres entre le tarif des salaires et celui, auquel il s'est loué, pour qu'il obtienne d'être payé d'après les bases du traité général.

L'action en nullité de la clause dérogatoire devrait appartenir à toute personne partie à la convention collective, et notamment au patron ou à l'ouvrier, qui a dû subir dans un contrat de louage, des conditions différentes de celles du tarif. Toutefois le projet néerlandais de M. Raalte refuse l'action à l'employeur. Il se fonde sur ce principe que le maître n'a pas à être protégé contre son employé, puisqu'il lui est toujours supérieur en force. S'il convient d'un salaire spécial avec son ouvrier, il n'a donc pas d'excuse valable pour être dispensé de l'acquitter. Une telle disposition nous paraît à rejeter. Il est des cas, où les patrons, pressés par les commandes, sont à la merci de leur personnel, au point de vue des salaires ; et il n'est pas juste de leur dénier dans ces hypothèses l'action en nullité (1).

IV. — Le traité collectif engendre, avons-nous vu, des obligations de faire et de ne pas faire (V. ci-dessus, chap. X) : leur violation expose son auteur à des *dommages-intérêts* (art. 1142, C. civ. : Toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages-intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur). Mais parfois il est difficile au poursuivant d'établir qu'il a subi, du fait de la contravention, un dommage personnel et appréciable. Cette

(1) Les jurisconsultes hollandais se sont demandé s'il ne conviendrait pas de laisser au juge un pouvoir discrétionnaire de prononcer, ou non, la nullité. V. *Soz. l'axis*, 1906, n° 16. La pensée des parties à la convention collective est que la clause dérogatoire soit toujours inopérante.

preuve est cependant une condition indispensable du succès de sa demande, car la réparation pécuniaire n'est accordée par le juge que dans la mesure du préjudice éprouvé.

Lorsqu'un ouvrier a consenti dans un contrat de louage un salaire inférieur à celui du tarif, il lui est facile de montrer et d'évaluer la perte, qu'il subit ainsi : elle est égale à la différence des deux prix. Il pourra donc en poursuivre la réparation devant les tribunaux (1). Au contraire, s'il s'agit de la violation d'une clause du traité, concernant la collectivité, il est presque toujours impossible à un individu isolé de fournir la preuve d'un préjudice personnel, et, par suite, d'obtenir des juges une indemnité. Supposons que, dans une commune, il y ait des ouvriers en chômage, et qu'un patron s'engage à les louer à tour de rôle, à raison de deux par semaine et pour un jour chacun. Si, quinze jours après, il n'embauche plus de travailleurs, chacun de ceux, qu'il n'a pas encore occupés, a le droit de se plaindre, mais il ne peut établir de dommage personnel : car rien n'assure que ce fut lui que le patron aurait loué de préférence à tous les autres, s'il avait continué à tenir ses engagements (2). Il en serait de même si le maître prenait plus d'enfants ou d'apprentis qu'il n'était convenu, et si, de ce fait, plusieurs adultes se trouvaient sans travail. Dans de pareils cas, le

(1) De même, s'il a été convenu dans le traité collectif qu'il ne serait fait aucun renvoi pour faits de grève, et si, néanmoins, le patron refuse de réembaucher ses ouvriers, ceux-ci éprouvent un préjudice personnel et appréciable, donnant lieu, en leur faveur, à des dommages-intérêts (Justice de paix de Lézignan, 2 mars 1904. Trib. de Narbonne, 23 juin 1904). — V. aussi le jugement du juge de paix de Narbonne du 11 novembre 1905, accordant une indemnité aux travailleurs, personnellement lésés par une violation de contrat collectif.

(2) Baum, *Die recht. Natur*, p. 266.

préjudice n'est pas spécial à tel ou tel individu, il est infligé à la collectivité dans son ensemble.

Par contre, il sera généralement facile d'évaluer le montant du préjudice, qu'elle éprouve ainsi. Pour chaque semaine de chômage, elle perd 14 journées, ce qui ferait, à 3 francs l'une, par exemple, 42 francs. Pour chaque enfant, loué à la place d'un adulte, le patron prive le groupement ouvrier de la différence entre le plein salaire et celui d'un apprenti. Si donc la collectivité lésée a des moyens légaux d'ester en justice (V. ci-dessous, chap. XII), elle pourra, en ces divers cas, obtenir des juges une indemnité, correspondant à ces dommages.

Mais il est aussi des hypothèses, où il n'apparaît pas toujours que le groupement soit victime d'un préjudice appréciable et vraiment sérieux. Ainsi, lorsqu'un patron fait aux autres producteurs une concurrence, prohibée par le contrat collectif, par exemple, en payant à ses ouvriers des salaires inférieurs à ceux du tarif, en les faisant travailler plus longtemps qu'il n'est permis, les autres patrons en subissent un dommage. D'une façon générale, toute contravention au traité collectif par l'une des parties cause à toutes les autres un certain préjudice, et il est dû, en principe, des intérêts (art. 1142, C. civ.). Mais de pareils préjudices sont si vagues, et l'évaluation en est si difficile que la collectivité n'obtiendra le plus souvent aucune indemnité, si la convention collective ne stipule de *clause pénale* pour ce genre d'infractions (1). Cette dernière précaution supprime toute contestation sur l'existence et le montant du préjudice, et, par suite, sur le bien fondé de l'action en réparation. Elle a,

(1) La même difficulté d'évaluation se présente quand un syndicat de producteurs poursuit un tiers pour concurrence déloyale (*Soz. Praxis*, 1906, n° 22, p. 584, note 3).

de plus, cet autre avantage de limiter la responsabilité du promettant par son caractère forfaitaire : elle pourrait ainsi permettre aux syndicats peu fortunés de se porter caution pour leurs membres, sans compromettre leur patrimoine tout entier. A ces deux points de vue, il est à regretter que la clause pénale ne soit pas usuelle en France ; et nous croyons que l'expérience des pactes collectifs en amènera un emploi plus fréquent dans les conventions industrielles (1).

Le Syndicat est tenu de ne rien faire qui entrave l'exécution loyale du traité. S'il contrevient à cette obligation, et si l'on a des moyens légaux de le citer en justice (V. ci-dessous, chap. XII), on pourra obtenir contre lui des dommages-intérêts, payables sur sa caisse (art. 1142, C. civ.) (2). Sans doute, avons-nous vu (ci-dessus, chap. VI, p. 67), ce sont les associés qui, après avoir usé de l'organe syndical pour faire un pacte, se servent du même organe pour le violer, et ce n'est pas le Syndicat, personne morale, qui

(1) Sic, Voron, *Rev. cathol. des Inst.*, loc. cit., p. 428.

Exemple de clause pénale : convention pour les tisseurs d'Avesnes-Aubert, article 12 : « Tout fabricant, qui sera reconnu avoir donné à un ouvrier un prix de façon inférieur au tarif et ne respectera pas les conditions énoncées par les présentes, prend l'obligation de verser une somme égale à 30 fois le rabais qu'il aura imposé. En cas de récidive, dans un délai d'un an, cette amende sera portée au double.

D'autre part, l'ouvrier, qui aura, de connivence avec un fabricant, accepté une façon inférieure au tarif minimum ou le paiement en nature de son travail, sera passible d'une amende double de la réduction acceptée, qui sera versée à la caisse ouvrière de la région » (*Stat.*, 1905, p. 558). — V. aussi *Stat.*, 1899, p. 557 ; *Assoc. Prof.*, t. II, pp. 718 et 719.

En Angleterre, les conventions collectives stipulent parfois des amendes, qui sont appliquées par le Bureau des salaires. — V. un exemple dans *Labour Gazette*, 1896, p. 382.

(2) V. cependant ce que nous venons de dire à la page précédente sur la difficulté d'évaluer le préjudice causé.

méconnaît une convention antérieure, puisqu'il n'est point partie au contrat collectif, en cette qualité ; mais du moment que les individus accomplissent les manœuvres interdites sous une forme anonyme, celle de la chambre syndicale, la justice ne peut pas les atteindre chacun personnellement. Le juge condamnera à des dommages-intérêts l'auteur apparent de ces agissements, seul auteur à ses yeux, c'est à-dire l'association ; et puisqu'elle possède un patrimoine, c'est sur lui que la sentence judiciaire sera exécutée.

V. — Conformément au droit commun, l'inobservation du contrat collectif par l'une des parties donne à toutes les autres le droit de réclamer en justice sa *résolution* (art. 1184, C. civ.).

Toutefois l'on a soutenu que celle-ci ne peut être prononcée, lorsque la clause violée est accessoire, à moins qu'elle ne présente un intérêt collectif, comme celle qui limite le nombre des apprentis (1). Mieux vaut, à notre avis, ne point poser de principe aussi absolu, car l'engagement méconnu peut avoir été une condition *sine qua non* de l'arrangement : en ce cas, il serait injuste que sa violation n'entraînât point la chute du contrat tout entier. En l'absence d'un texte spécial pour la convention collective, on doit lui appliquer le droit commun. Or, « la pratique française reconnaît au juge un pouvoir discrétionnaire pour apprécier si la résolution doit être prononcée ; les juges peuvent, s'ils le jugent équitable, maintenir le contrat en accordant seulement une indemnité pour la portion de l'obligation non exécutée (Cass., 14 avril 1891, D. 91.1.329 ; 5 novembre 1895, D. 95.1.8). Les tribunaux usent de ce droit

(1) Douarche, *op. cit.*, p. 159.

quand ce qui reste à faire est de peu d'importance. La Cour de cassation n'admet d'ailleurs cette faculté pour les juges qu'autant que le contrat ne contient pas une clause expresse de résolution » (1).

De fait, dans les cas très rares, où les parties ont invoqué l'article 1184, la jurisprudence a reconnu qu'il y avait lieu d'appliquer à notre convention les règles ordinaires sur la résolution des contrats (2).

## SECTION II. — Garanties accessoires stipulées dans la convention collective ou dérivant de sa conclusion.

### § 1. — Le Syndicat caution pour ses membres.

Le Syndicat, étant une personne juridique, peut se porter caution pour ses adhérents (3). Le projet des jurisprudences espagnols semble lui imposer de se porter garant pour ses membres, et plusieurs voudraient que les Unions ouvrières ne craignent pas d'endosser cette lourde respon-

(1) Planiol, *Traité*, t. II, n° 1321.

(2) *Sic*, Projet du gouvernement italien, art. 60. — Cf. cependant *Soz. Praxis*, 6 décembre 1906, p. 262.

Le 12 juillet 1905, le tribunal de St-Etienne refusait de résoudre un traité, malgré une clause expresse de résolution, parce que l'engagement violé lui paraissait de peu d'importance dans l'intention des parties. Ce jugement fut réformé par la Cour de Lyon, le 27 mai 1904, parce qu'il n'appliquait point les règles du droit commun, telles que nous venons de les exposer.

(3) Du seul fait que l'Union intervient au traité il serait arbitraire de conclure qu'elle veut cautionner ses membres : sa présence s'explique par sa fonction, qui est d'être leur organe. D'ailleurs, d'après l'article 2015 du Code civil, « le cautionnement ne se présume pas ». *Comp. Soz. Praxis*, 1<sup>er</sup> août 1906, p. 586.

sabilité, afin d'obtenir des patrons en faveur des salariés de plus larges concessions (1).

Mais il faut se rappeler que beaucoup de syndicats français ne savent pas de tous leurs inscrits s'ils peuvent être comptés comme des membres effectifs de l'association. A plus forte raison, n'ont-ils pas sur eux l'empire moral nécessaire pour les astreindre au respect des traités. Aussi n'est-il guère possible à la plupart des Unions de se porter caution pour leurs adhérents sans risquer de compromettre leur patrimoine tout entier. C'est donc avec raison que le projet Doumergue (art. 19) et celui de la Commission S. E. L. (art. 52, § 2) ne chargent les Syndicats d'aucune obligation, qu'ils n'aient librement assumée. D'ailleurs, si l'on essayait de leur imposer malgré eux une telle responsabilité, ils s'éloigneraient du contrat collectif, on trouveraient un moyen de soustraire leur caisse aux condamnations judiciaires. A cet effet, ils simuleraient une séparation de patrimoines, en constituant à côté d'eux des sociétés, comme les coopératives belges ou les *friendly* anglaises, auxquelles ils verseraient tout leur avoir (2). Mieux vaut donc les laisser juges de l'utilité, qu'il peut y avoir pour eux, de prendre quelque engagement au sujet de leurs adhérents.

(1) Murialdi, *rapport cité*, p. 10. — Cf. Prés. Chambres de comm. de France, *rapport cité*, p. 35.

(2) Brants, *Etat légal*, p. 24 ; déclarations de M. Fagnot à la S. P. L. T., séance du 9 mars 1907. — V. aussi la proposition Vaillant du 26 janvier 1903 (Sauviat, *op. cit.*, p. 45) ayant pour objet d'enlever aux Syndicats le droit de posséder, de peur que leur patrimoine ne soit anéanti par des condamnations judiciaires. Pour l'Angleterre rien n'est plus significatif que le vote de la loi, déjà citée, du 25 décembre 1906, intervenant après la célèbre affaire de la Tuff Vale Railway Company (V. *Labour Gazette*, septembre 1900, p. 264), et déclarant les Unions irresponsables des méfaits, commis par leurs membres pendant les grèves (V. ci-dessus, pp. 34 et 35).

Les obligations, qu'ils peuvent contracter à cet égard, sont de plusieurs sortes. Tantôt ils promettent seulement d'expulser de leur sein les membres, qui violeraient la convention collective, tantôt ils répondent sur leur caisse des condamnations pécuniaires, que leurs adhérents pourraient encourir du chef de ces violations (1). Les Unions peuvent même garantir la reprise du travail par les ouvriers ; mais cet engagement, qui ne correspond pas au but essentiel du traité collectif, est pour elles des plus dangereux (V. ci-dessus, chap. VI, p. 67). Il va sans dire que le Syndicat, condamné en qualité de caution, aurait un recours contre ceux de ses membres, pour lesquels il aurait payé des dommages-intérêts (art. 2028, C. civ.) (2).

§ 2. — Agissements permis aux Syndicats en vue d'obtenir l'exécution de la convention collective.

A. — *Vis-à-vis de leurs membres.* — Les Syndicats peuvent former une demande en dommages-intérêts contre ceux de leurs adhérents, qui manqueraient à leurs devoirs d'associés, soit en refusant de reconnaître une convention, régulièrement passée par la chambre syndicale (Trib. de Toulouse, 23 décembre 1897), soit en se louant pour un salaire, inférieur à celui du tarif (Trib. du Havre, 26 octobre 1894 ; Cour de Grenoble, 6 mai 1902. — *Sic*, art. 20, § 2 du projet Doumergue ; art. 9, § 2 de celui de la Sous-

(1) Ex. : tonneliers de la Gironde, conv. du 10 septembre 1904, art. 9 (*Stat.*, 1905, p. 612). « Les syndicats patronaux et ouvriers relèveront et garantiront chacun de leurs membres des condamnations pécuniaires prononcées contre eux ». *Cf. Tarifs. in deutsch. Reich.*, t. II, p. 261.

(2) Comp. ci-dessus, chap. VI, p. 82.

commission S. E. L.) (1). Ils peuvent les expulser de leur sein sans indemnité (Trib. du Havre, 26 octobre 1894), à la condition qu'ils les aient mis préalablement en demeure d'exécuter leurs obligations, conformément au droit commun (Trib. d'Aix, 23 novembre 1894, D. 1905.II. 424, note Planiol).

B. — *A l'égard des tiers.* — Pour obtenir des patrons le respect d'une convention collective, l'Union ouvrière peut user envers eux de la mise à l'interdit et du boycottage (Cour de Grenoble, 28 oct. 1890, D. 1891.II.241 ; argument tiré des considérants de l'affaire Joost, Cass., 22 juin 1892, D. 1892.I.449) (2). On devrait, de même, autoriser les employeurs à lancer un interdit sur les employés, qui mépriseraient leurs engagements (3).

Les Syndicats peuvent, en outre, sans encourir de responsabilité pécuniaire, essayer de faire congédier, soit un contremaître, soit un ouvrier, syndiqué ou non, qui engage-

(1) Les statuts pourraient prévoir une amende pour ces cas-là (V. un exemple dans l'affaire jugée à Caen, le 30 mai 1892, D. 1893.II. 245), mais on discute si le Syndicat pourrait ester en justice en recouvrement de l'amende (V. Pic, *Traité*, n° 416). Nous penchons vers l'affirmative, car l'amende est une stipulation conventionnelle du contrat d'association. En toute hypothèse, l'Union aurait le droit d'expulser le membre coupable qui refuserait de la payer.

(2) C'est ce que dit expressément l'article 10 du projet Waldeck-Rousseau-Millerand du 15 novembre 1900. La jurisprudence actuelle s'appuie, pour justifier cette solution, sur l'abrogation de l'article 416 du Code pénal.

(3) En Angleterre, les patrons dressent la « liste noire » de ces ouvriers, et la font passer à leurs collègues.

Lorsque, dans un conflit industriel, une sentence arbitrale est prononcée en faveur du maître, et que son personnel ne veut pas rentrer à l'atelier, la Fédération des Travailleurs du Livre autorise les autres patrons à se charger du travail de leur collègue, et ordonne à leurs ouvriers de l'exécuter. V. Facdouel, *op. cit.*, p. 260.

rait le patron à violer ses obligations (Trib. de Chambéry, 14 mars 1893).

### § 3. — Cautionnement en numéraire.

Parfois il est convenu que les parties feront un dépôt d'argent en des mains tierces, spécialement affecté au paiement des condamnations pécuniaires, qu'elles pourraient encourir pour infraction au pacte collectif. Une telle pratique est légalement valable (arg. art. 832, C. Pr. — Cass., 12 déc. 1890, D. 1891.I.325), et constitue l'un des meilleurs moyens d'assurer l'exécution du traité. Malheureusement elle est fort peu usitée en France. On en trouve, au contraire, quelques exemples à l'étranger, ainsi en Italie, en Danemark, et surtout en Angleterre.

Quelquefois le cautionnement est fourni seulement du côté ouvrier, les employeurs étant notoirement solvables. D'ordinaire, cependant, il est déposé par chacune des parties, soit pour les mettre sur un pied d'égalité, soit parce que la disponibilité d'une somme liquide évite les lenteurs et les ennuis des procédures d'exécution. Il est donné, soit par les individus, soit par les Syndicats, soit même par les uns et les autres. Dans le premier cas, ce peut être une somme une fois versée, ou bien un fonds, qui sera constitué par des retenues sur les salaires (1).

La somme déposée répondra, d'après les conventions, de

(1) « Comme garantie des engagements pris par la Fédération, celle-ci versera un cautionnement correspondant à 150 liras pour chaque ouvrier. Cette somme sera constituée, partie immédiatement, et partie par des retenues opérées sur les salaires. » Convention pour la maison d'automobiles Italia, *Réf. Econ*, 11 janvier 1907, p. 9. — V. aussi ci-dessous, p. 145, note 2.

certaines infractions déterminées, ou même, le plus souvent, de toutes les condamnations. Celles-ci d'ailleurs peuvent être prononcées par les tribunaux ordinaires, ou bien par un bureau, spécialement institué à cet effet (1).

Si les ouvriers sont les seuls à fournir le cautionnement, il peut être gardé par le patron, mais celui-ci en doit logiquement un intérêt (2). Quand une somme est versée par les deux parties, le dépôt en est fait entre les mains d'un tiers, par exemple, dans une banque, à la Caisse d'épargne, chez le président du tribunal des prud'hommes (3).

(1) La convention anglaise de 1895 entre la Boot and Shoe Operatives' Union et les Federated Associations of Boot and Shoe Manufacturers stipulait qu'un cautionnement de 1.000 livres serait déposé des deux côtés (V. *Report on Strikes and Lock-outs* de 1895, p. 24). Un bureau d'arbitres était chargé de reconnaître les contraventions et de punir les coupables. Une rupture du contrat ayant eu lieu en 1899, l'arbitre désigné, Lord James of Hereford, infligea au groupement ouvrier une amende de 300 livres, à percevoir par la Fédération patronale sur le fonds de garantie (V. *Labour Gazette*, juillet 1899, p. 97).

(2) Mentionnons un contrat particulièrement intéressant, qui vient d'avoir lieu en Italie entre la Fédération nationale ouvrière de la métallurgie et une société de fabrication d'automobiles. La Fédération s'y engage à verser un cautionnement de 60.000 liras, qui sera formé par des retenues faites sur les salaires, et que les industriels s'engagent à employer en maisons ouvrières, au profit des salariés. La part de chaque ouvrier dans ce cautionnement est de 150 liras, qu'il versera par petites cotisations (V. *Annales du Musée Social*, mars 1907, p. 68).

(3) « A titre de garantie du contrat, il est établi en principe un cautionnement en argent, obligatoire pour les deux parties, à raison de 5 liras par ouvrier. Les patrons se retiendront 5 liras sur la première semaine de travail, et déposeront à la banque de Canelli autant de fois 5 liras que d'ouvriers sont occupés. Cette somme sera inscrite sur un livret au nom de la Ligue des ouvriers tonneliers et le livret déposé entre les mains du président des prud'hommes ». Contrat du 23 juin 1903 (art. 14) entre patrons et ouvriers tonneliers de Canelli (V. Messina, *rapport cité*, *Atti C. S. L.*, p. 98).

Convention du 7 juillet 1894 entre patrons et ouvriers maçons de

Le tiers, dépositaire du gage, doit acquitter les dommages-intérêts, alloués par les condamnations, au vu des sentences judiciaires, ou de celles de la commission arbitrale, qui sont rendues conformément au contrat collectif.

Le versement d'un cautionnement en numéraire et l'institution d'un bureau d'arbitres, chargé d'infliger des amendes, nous paraissent un excellent moyen de garantir le respect des conventions, en évitant aux parties les frais et les difficultés des actions judiciaires, et en les assurant du paiement des amendes encourues. Nous souhaitons que la pratique s'en développe dans notre pays. Le cautionnement n'est d'ailleurs pas aussi difficile à réaliser qu'il semble au premier abord. En effet, moyennant des retenues très modiques sur le salaire, et réparties sur un temps assez long, il peut être constitué petit à petit sans grande gêne pour l'ouvrier. A la vérité, jusqu'à ce qu'il soit entièrement réalisé, l'exécution de la convention collective est insuffisamment assurée. Mais, après ce moment, le gage peut servir indéfiniment pour les accords ultérieurs, sauf à être augmenté, si les parties le jugent à propos (1). Il n'est même pas nécessaire qu'il soit bien considérable. Sa seule existence donne aux ouvriers le sentiment de la responsabilité. Comme le disait un jour Bismarck, « ces gens n'eus-

Gênes et de Sampierdano (V. Messina, *Atti C. S. L.*, p. 98). Article 18 : « La commission arbitrale... pourra appliquer une peine de 5 à 50 livres pour chaque contravention aux règles du travail. » Article 19 : « La ligue des ouvriers maçons répond des amendes infligées à la charge des ouvriers, qui seraient inscrits à la Ligue. Pour garantie du paiement de la pénalité, la Ligue versera graduellement une partie de son encaisse sur un livret de la Caisse d'épargne, jusqu'à concurrence de 1.000 livres, sur la tête du président de la commission arbitrale. »

(1) V. un exemple de cautionnement porté de 100 à 500 livres dans *Labour Gazette*, 1899, p. 264.

sent-ils à perdre que 115 à 120 marks, n'importe, le métal les tient sous l'eau. C'est peu de chose soit, mais cela les maintient (1). » Au surplus, le cautionnement ne met pas en pure perte ceux, qui l'ont déposé : en étant placé dans un établissement de crédit, il devient pour eux une petite épargne, productive d'intérêts.

### SECTION III. — Moyens divers d'assurer l'exécution des conventions collectives en dehors du droit privé.

Beaucoup d'ouvriers contreviennent aux traités collectifs parce qu'ils savent, qu'à l'inverse des patrons, ils sont insolvables, et que, par suite, les condamnations judiciaires ne peuvent les toucher. Dans l'état actuel de l'opinion publique, il ne saurait être question de modifier l'article 592 du Code de procédure et l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 12 janvier 1893, qui ont rendu insaisissable la majeure partie de leur avoir (2). Encore moins peut-on songer à rétablir la contrainte par corps, qui pourrait être employée à leur égard comme peine corporelle, mais qui, au point de vue pécuniaire, ne saurait donner de résultat. Il faut donc chercher s'il n'existerait pas, en dehors du droit privé, quelque sanction efficace pour les réduire au respect des conventions.

I. — On pourrait songer à *interdire* pour un temps aux ouvriers condamnés l'*accès de tout Syndicat* professionnel.

(1) Discours du 18 mars 1889 sur les assurances contre l'invalidité, V. Brodnitz, *Bismarcks nationalökonomische Ansichte*, Iéna, 1902, p. 141.

(2) Comp. le projet Goblet précité, permettant, en cas de dommages-intérêts, encourus pour l'inexécution du contrat de travail, un prélèvement sur les salaires, sur les fonds appartenant aux ouvriers dans les sociétés de secours mutuel, les Caisses d'assurances, etc. — V. également le projet du gouvernement italien précité, art. 23.

Mais cette défense ne les punirait guère, car, jusqu'ici, la plupart des Unions françaises n'ont pas su procurer à leurs membres des avantages matériels bien considérables.

II. — Dans le projet Waldeck-Rousseau-Millerand de 1900 sur les conflits industriels, tout contrevenant à une sentence arbitrale *perd* pour 3 ans *le droit d'être électeur* dans les scrutins, relatifs à la représentation du travail. En cas de récidive, la peine est de 6 ans. C'est là une mesure, qui rappelle de loin certaines déchéances, qui frappent le failli. Vu le nombre d'abstentions aux scrutins de toutes sortes, il est permis de rester sceptique sur l'efficacité de cette mesure, si elle était mise actuellement en vigueur. Elle n'a d'intérêt, comme la précédente, qu'à titre de sanction complémentaire.

III. — On trouverait un moyen de contrainte autrement efficace dans l'institution d'un *livret facultatif*, les maîtres pouvant *y inscrire toutes les condamnations*, encourues par leurs employés dans les rapports du travail (1). Le salaire est toute la fortune de l'ouvrier. Il varie suivant sa force, son habileté, mais aussi selon sa conscience dans l'accomplissement de ses devoirs professionnels. Avant de louer un travailleur, le patron ne manquerait pas de lui demander son livret, et, s'il y voyait des condamnations nombreuses, il refuserait de l'embaucher, ou, tout au moins, lui ferait des conditions moins avantageuses que celles de ses camarades, respectueux de leurs engagements.

Mais, précisément, on peut reprocher à cette mesure, fort juste et logique en théorie, d'être un peu trop énergique, et d'aboutir pratiquement à réduire à la misère la famille des

(1) La question s'est posée à la S. E. L. à propos du contrat de travail. V. un échange de vues intéressant entre MM. Cauwès, Colson et Perreau dans le *Bulletin de la S. E. L.*, 1907, II, p. 157.

ouvriers, dont le passé ne serait point irréprochable. N'est-il pas à craindre que les employeurs ne s'habituent à considérer le défaut de livret ou toute condamnation, quelle qu'en soit la gravité, comme un fait décisif, et n'interdisent aux travailleurs repentants l'entrée de leurs ateliers? Voilà pourquoi nous ne sommes guère favorable à une pareille innovation; et, de son côté, le Parlement ne semble nullement disposé à l'introduire dans nos lois.

IV. — Reste, enfin, une dernière catégorie de précautions, que l'on pourrait appeler des *garanties de forme*, et qui sont destinées à éviter matériellement la naissance de difficultés touchant l'exécution des pactes collectifs: telles sont la prévision dans le traité d'un bureau de conciliation et d'arbitrage, la rédaction minutieuse et détaillée des conditions arrêtées, afin de rendre moins nombreuses les occasions de dispute sur l'interprétation de ces contrats (1).

*A considérer dans leur ensemble* les divers moyens, dont disposent les parties pour l'observation des accords industriels, ils apparaissent comme pleinement suffisants contre les employeurs, les patrons étant presque toujours largement solvables. Il suffit que les tribunaux reconnaissent aux Syndicats le droit d'exercer les actions en exécution et en dommages-intérêts (V. ci-dessus, chap. XII).

En ce qui concerne les ouvriers, leur honnêteté et la pression psychologique, qu'exerce sur eux la force de l'organisation syndicale, seront toujours appelées à jouer un rôle prépondérant dans les garanties, que les patrons peuvent en attendre (2). Voilà pourquoi la réformation de la loi de

(1) Messina, *Atti, loc. cit.*, p. 98; *Soz. Praxis*, 1<sup>er</sup> mars 1906, p. 587, art. Stalhorn.

(2) Brants, *Formes nouvelles*, pp. 105, 123.

1884 et le resserrement de la discipline dans les Syndicats devraient être des faits concomitants à une réglementation légale des contrats collectifs (V. ci-dessus, chap. XVII, n° III). Pour le moment, il est déplorable que les travailleurs ne comprennent pas toujours qu'il y va de leur dignité et même de leur intérêt d'observer les conventions collectives : car les maîtres seraient plus disposés à leur faire des avantages, s'ils étaient plus tranquilles sur l'exécution du traité. Tant que les ouvriers ne leur donneront pas les garanties morales, résultant d'une conscience droite et d'une forte organisation syndicale, on ne saurait blâmer les patrons d'exiger d'eux un cautionnement en numéraire, ou, s'ils ne peuvent l'obtenir, de proportionner leurs concessions à la confiance, qu'ils leur inspirent.

## CHAPITRE XII

### DE LA JOUISSANCE ET DE L'EXERCICE DES ACTIONS DÉRIVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

Lorsqu'une des parties au traité collectif contrevient à ses engagements, *chacune* des autres peut exercer contre elle les actions, mentionnées au chapitre précédent. Tout employeur ou employé, qui a participé à l'entente industrielle, y puise des droits, et par conséquent des actions judiciaires, d'abord contre chacun de ceux, qui composent avec lui le même groupement, ensuite contre chaque individu de la collectivité, qui a fait la contre-partie dans la convention (V. ci-dessus, chap. X, p. 125 et 126). C'est ce que reconnaissent expressément l'article 20 du projet Doumergue, l'article 53 du projet de la Commission S. E. L. et l'article 5 du texte de MM. Sulzer et Lotmar.

Quand un *Syndicat* a été partie à un pacte collectif, en tant que *personne morale*, en y prenant des engagements personnels, par exemple, en qualité de caution, il peut être actionné de ce chef, comme toute autre partie. De même, s'il a stipulé au traité certains avantages pour son propre compte, tels que la faculté de percevoir les cotisations syndicales dans les ateliers patronaux, on ne saurait lui refuser l'action judiciaire pour faire valoir ces droits devant les tribunaux.

Mais quand l'*Union* est traduite ou se présente en justice, non pas pour son compte personnel, en sa qualité d'être

moral, mais *parce qu'elle a été l'organe de ses membres et le gérant d'affaire des non syndiqués*, il se pose quatre questions, qui soulèvent de grosses difficultés :

1<sup>o</sup> Le Syndicat professionnel peut-il agir en justice, au profit de qui, et contre qui ? peut-il être actionné ?

2<sup>o</sup> Quelles actions peut il intenter ?

3<sup>o</sup> Comment régler le concours des actions syndicales et des actions appartenant individuellement à chaque syndiqué ?

4<sup>o</sup> Enfin, sous quelles conditions le Syndicat peut-il agir ?

Ces questions ont une importance capitale dans l'étude des contrats collectifs, pour notre pays, tout au moins : car presque toujours l'Union professionnelle est seule à même d'assurer l'exécution de ces pactes ; et, de plus, en France, à l'heure actuelle, en l'absence d'autres garanties, les actions judiciaires constituent à peu près les seuls moyens efficaces de réduire les patrons et les ouvriers au respect de leurs engagements (V. ci-dessus, chap. XI). Malheureusement cette matière a été compliquée par les erreurs, qu'y ont introduites les auteurs et la jurisprudence, pour n'avoir pas toujours compris la nature intime des Syndicats professionnels et la nature de leur rôle dans les arrangements collectifs.

Nous allons essayer de donner aux questions posées des réponses, claires et harmoniques entre elles. A cet effet, nous nous appuierons sur trois principes fondamentaux, que nous avons précédemment établis : le Syndicat professionnel est une association de personnes (V. ci-dessus, pp. 69 et 70 texte et notes) ; il est l'organe de ses membres et le gérant d'affaire des non syndiqués (V. chap. VI, pp. 71 à 76) ; enfin, la formation d'ententes collectives figure parmi ses buts naturels (V. chap. VI, p. 85).

Au moyen de ces trois principes, nous tâcherons d'expliquer les fonctions du Syndicat devant les tribunaux, et de justifier à son profit toutes les actions, qui lui sont nécessaires pour assurer une exécution complète des accords industriels.

Rappelons, auparavant, que les Unions de Syndicats ne peuvent ester en justice (art. 3, § 3, loi de 1884) (1).

SECTION I. — Le Syndicat professionnel peut-il agir en justice : en faveur de qui, et contre qui ? peut-il être actionné ?

I. — Le Syndicat ne peut ester en justice pour le compte des non syndiqués. Il serait, en effet, leur mandataire ou leur gérant d'affaire, comme il l'a été pour la conclusion du contrat. Or la règle : *Nul en France ne plaide par procureur* lui refuse le droit d'agir en cette qualité. De fait, les tribunaux l'ont toujours débouté, quand ils ont jugé, à tort ou à raison, que, d'après les circonstances, il n'était que le mandataire des plaignants véritables (Dijon, 23 juillet 1890 ; Cass., 1<sup>er</sup> février 1893 ; Trib. comm. Nantes, 13 avril 1897).

II. — Au contraire, lorsqu'il se présente au nom de ses membres, le Syndicat, qui a été leur organe à la conclusion du traité, peut-il, au même titre d'*organe*, avoir accès devant les tribunaux ?

Pour lui refuser l'action judiciaire, on a invoqué le but même de son institution (2). Sa mission consiste, a-t-on

(1) Cependant, pour diminuer les frais de procédure, plusieurs Syndicats, agissant à propos du même contrat collectif, peuvent « exercer leurs actions en même temps et *par un seul exploit sans toutefois les confondre* » (Trib. de Cholet, 12 février 1897).

(2) V. consultation de M. Waldeck Rousseau, *Recueil périodique de procédure*, Rousseau et Laisney, 1887, pp. 52-56 ; Planiol : notes sous Amiens, 13 mars 1895, D. 95. II. 553 ; sous Bordeaux, 4 juin 1897, D. 98. II. 129. Ces auteurs ont parlé du droit pour le Syndicat de

dit, à défendre les intérêts généraux professionnels, et le Syndicat jouit, à cet effet, de la personnalité civile et de la capacité d'ester en justice. Mais il n'a pas à prendre en main les intérêts particuliers de ses membres, car ceux-ci ont des actions individuelles, qui suffisent pleinement à les sauvegarder. Le contrat collectif produisant des droits personnels au profit de chaque syndiqué (V. ci-dessus le début du chapitre et le chap. VI, p. 65), il résulterait, semble-t-il, de cette doctrine que les actions, engendrées par ce pacte, appartiendraient, non pas au Syndicat lui-même, mais à chacun de ses adhérents.

III. — Sous le coup des nécessités pratiques, cette conséquence a été rejetée. Aujourd'hui, en doctrine et en jurisprudence, on accorde au Syndicat l'action en exécution pour les conventions collectives, qu'il a conclues au nom de ses membres (1). C'est également ce que font presque toutes les propositions de loi, notamment l'article 20 du projet Doumergue et l'article 54 de celui de la Commission S. E. L.

Pour justifier cette solution, remarquons, tout d'abord, qu'elle ne viole aucune disposition formelle de la loi du 21 mars 1884. L'article 6 de ce texte reconnaît aux Syndicats le droit d'ester en justice, et l'article 2 leur assigne pour but « l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles », en un mot, des intérêts professionnels. Or, il doit y avoir corrélation entre ces deux articles ; et les Unions doivent jouir des actions

plaider pour ses membres, en général, et non pas pour l'hypothèse spéciale du contrat collectif.

(1) La doctrine est aujourd'hui à peu près unanime : Deslandres et Z. (dans le Sirey), notes précitées ; Voron, *loc. cit.*, p. 336 ; Brémond, *Rev. critiq. de légist.*, mars 1899, p. 125 ; Courot, *op. cit.*, p. 50 ; Bergeron, *op. cit.*, p. 59 ; Pic, *Traité*, n° 426 ; etc. Pour la jurisprudence, V. ci-dessus, chap. IV, pp. 30 et 31).

judiciaires, toutes les fois que se trouve engagé un intérêt professionnel, commun à tous ses membres. Il s'agit donc de savoir si l'exécution des contrats collectifs présente un intérêt professionnel (1). Au cas de l'affirmative, les Syndicats pourraient plaider pour leurs adhérents, et la règle *Nul en France ne plaide par procureur* se trouverait par là-même écartée.

Or, du moment qu'il est admis que la conclusion des traités collectifs rentre dans le but naturel des Syndicats, parce qu'elle offre un intérêt professionnel, on doit nécessairement reconnaître *tout ce qui touche leur exécution présente également un intérêt professionnel*. En effet, c'est dans un même but que l'on acquiert un droit, et qu'on cherche ensuite à le faire valoir devant les tribunaux : il ne servirait de rien de posséder un droit, si l'on ne pouvait ensuite l'exercer, pour en tirer profit. D'ailleurs, il est facile de comprendre que l'Union défend l'intérêt commun de tous ses membres, en empêchant que le contrat collectif ne soit violé par aucune des parties, fût-elle étrangère au Syndicat. En effet, toute infraction au traité par l'une des parties est un manquement vis-à-vis de toutes les autres, et, par suite, à l'égard des syndiqués, puisqu'ils sont des parties de la convention ; de plus, toute infraction compromet la solidité de l'accord intervenu, et fait craindre à toutes les parties, et par conséquent aux syndiqués, de nouvelles violations.

Ce n'est pas seulement en vue de la conclusion du pacte collectif que les patrons et les ouvriers ont jugé utile de se

(1) « Considérant qu'étant établi que le Syndicat est une personne morale, qui peut ester en justice, il convient de rechercher si l'objet de l'instance rentre dans la catégorie des actes en vue desquels la formation des Syndicats professionnels a été autorisée. » Trib. de Charolles, 18 février 1890.

syndiquer (V. ci-dessus, chap. VI, p. 72), c'est aussi pour mieux en assurer l'observation. Ils ont cherché dans leur groupement plus de force et de facilité, non seulement pour la formation de l'accord, mais aussi pour le faire exécuter au moyen des actions judiciaires. Leur intention, à cet égard, est d'autant plus certaine qu'il est des hypothèses, où ils ne sauraient obtenir justice, s'ils ne forment une association, jouissant de la personnalité. Il s'agit de la violation de clauses du pacte industriel, qui intéressent la collectivité ouvrière ou patronale, et non point particulièrement tels ou tels individus, qui en font partie. Les actions en indemnité, qui s'y rapportent, ne peuvent être exercées, avons-nous vu (chap. XI, pp. 136 et 137), que par la collectivité, et seulement si elle possède la personnalité civile, c'est-à-dire par le Syndicat. Et il en est pratiquement de même des actions en exécution : car l'intérêt de chaque individu à l'observation de ces clauses est trop minime et impersonnel pour que celui-ci prenne l'initiative de le sauvegarder, et risque, pour lui, les frais, les surprises et les ennuis d'une action judiciaire. Aussi faut-il habiliter le Syndicat à exercer les actions au profit de ses membres, sous peine de leur enlever les moyens pratiques de défendre leurs droits, et même sous peine de laisser impunie la violation de certaines clauses de notre pacte, que nous tenons cependant pour un contrat valable. D'ailleurs, il doit y avoir corrélation entre l'article 6 et l'article 3 de la loi de 1884, et ce qui rentre dans le but du Syndicat, c'est-à-dire présente un intérêt professionnel, l'organe syndical doit pouvoir le défendre devant les tribunaux. Or, la convention collective a été reconnue d'intérêt professionnel : les Syndicats peuvent donc en passer pour leurs membres, *ils peuvent aussi plaider pour leurs membres en exécution. De*

fait, la jurisprudence la plus récente les autorise à ester en justice pour l'exécution du traité industriel au nom de tous ses adhérents (V. chap. IV, p. 31).

IV. — Mais ne faut-il pas aller plus loin ? Il est des *actions*, qui peuvent être exercées par les individus, parce qu'elles ont trait à la *défense d'un intérêt personnel* : telles sont notamment les actions en exécution et en dommages-intérêts, qui appartiennent à l'ouvrier, quand le patron lui paye un salaire inférieur au tarif général. Faut-il admettre que l'Union puisse exercer cette action individuelle au profit de son adhérent ? La solution affirmative a été souhaitée ou adoptée dans quelques rares pays (1), et elle est inscrite dans le projet du Gouvernement (art. 20, § 1) et dans celui de la Commission S. E. L. (art. 54). Mais la jurisprudence n'en est pas encore arrivée là (2). Elle habilite le Syndicat à plaider pour la défense d'un *intérêt collectif*, c'est-à-dire commun à tous ses membres (Bordeaux, 4 juin 1897, *Gaz.*

(1) Elle est consacrée par les lois belge et espagnole sur les Syndicats. — V. le vœu de M. Murialdi dans le même sens, *rapport cité*, p. 10.

(2) M. Planiol constate cependant une tendance générale de la jurisprudence à *syndicaliser* les actions judiciaires (D. 1895.II.129). Cela tient à ce que, de plus en plus, elle abandonne la vieille et fausse idée, qui semblait prévaloir en 1884 et qui faisait du Syndicat le représentant des intérêts professionnels du métier tout entier. En cette qualité et pour la défense de ces intérêts, l'Union n'avait guère d'autres fonctions que celle d'émettre des vœux. Elle n'usait de l'action judiciaire que pour sauvegarder son patrimoine; ou, dans ses rapports avec ses membres, pour les rappeler à leurs devoirs d'associés. Mais, de plus en plus, on en vient à l'idée exacte, qui considère le Syndicat comme une association de personnes, et, par suite, comme le représentant de leurs intérêts communs. Ce titre est pour lui une source féconde d'actions, qu'il intente au profit de ses membres contre les tiers, appartenant, ou non, au même métier que ses adhérents (V. par exemple, les jugements cités dans Dalloz. 1903.II 27, note, rendus sur une poursuite du Syndicat contre des tiers.

*Pal.*, 1897.II.193), par exemple, quand le patron refuse d'exécuter la convention vis-à-vis de tous les syndiqués ; mais elle lui dénie l'action judiciaire, quand il s'agit d'une lésion spéciale, que subit personnellement l'un de ses membres du fait de l'inobservation du traité à son égard (Cass., 1<sup>er</sup> février 1893. — V. cependant, Trib. de Charolles, 18 juillet 1890).

Cette solution nous paraît inadmissible. Nous reconnaissons que l'Union ne peut ester en justice que dans l'intérêt commun de ses adhérents, ou, pour mieux dire dans un intérêt professionnel. Au surplus, dans un Syndicat professionnel, l'intérêt commun est professionnel, et réciproquement. Mais nous prétendons que l'action, intentée par l'associé, en même temps qu'elle tend à protéger ses droits personnels, présente aussi, de sa nature, un intérêt professionnel, et que, par suite, le Syndicat doit être habilité à l'exercer au nom de son membre.

Tout d'abord, puisque cette action présente un caractère individuel, et a pour but la sauvegarde d'un intérêt personnel, il est bien entendu que l'Union ne peut l'intenter qu'au profit de l'un de ses membres, et non pas au profit d'un tiers, ne figurant pas sur la liste syndicale. Le Syndicat est, en effet, une véritable association de personnes, et il ne doit songer à défendre que l'intérêt de ses adhérents.

Mais, du seul fait que cette action personnelle se rapporte à l'exécution d'un contrat collectif, elle prend une nature mixte, et joint à son caractère individuel un caractère professionnel. Car, nous venons de le démontrer (V. ci-dessus III), du moment qu'il est admis que la conclusion d'une convention collective est d'intérêt professionnel, il faut aussi nécessairement reconnaître que tout ce qui

touche à son exécution présente également un intérêt professionnel (1).

D'ailleurs, il n'est point contradictoire d'affirmer qu'une action, qui tend à protéger les droits personnels d'un syndiqué, présente en même temps un intérêt professionnel, c'est-à-dire intéresse tous les autres associés. Nous avons vu que, de sa nature, le pacte industriel comporte des clauses concernant la collectivité, mais aussi des dispositions regardant les individus personnellement, parce qu'il est passé en vue des futurs contrats de louage (Chap. V, p. 54). Ces dispositions, quoique visant les individus, et leur conférant des obligations et des droits personnels, offrent néanmoins et en même temps un intérêt professionnel : voilà pourquoi le Syndicat a été autorisé à les stipuler au nom de chacun de ses membres, *voilà pourquoi il doit être habilité à les faire respecter au profit de chacun de ses membres devant les tribunaux* (2).

Toutefois le projet du Gouvernement exige, pour que l'Union puisse plaider pour l'un de ses membres, que celui-ci veuille y consentir, et le texte de la Commission S. E. L.

(1) C'est donc de la *nature* du contrat collectif que provient la qualité mixte de cette action.

(2) V. en notre sens Bry, *Précis*, pp. 260 et s. ; Hubert-Valleroux, *Rev. des Soc.*, 1890, p. 319 ; Jay, *Rev. d'Ec. Pol.*, 1894, p. 303 ; Pic, *Précis de Lég. ind.*, p. 131 ; Z. note dans Sirey, 1896. 1.329, *in fine*.

Si, aux points de vue logique et juridique, il y a ainsi corrélation entre le droit de passer un contrat collectif et celui d'agir en justice pour en obtenir l'entière exécution, il en est de même au point de vue pratique. En effet, comme le dit M. Jay (*Rev. d'Ec. Pol.*, 1894, p. 305) : « Les mêmes raisons, qui rendent indispensable la conclusion de ces conventions, obligent à reconnaître aux représentants de la collectivité le droit d'agir pour en obtenir le respect. L'ouvrier isolé n'est guère plus en état d'exercer utilement ce droit que de discuter efficacement les conditions du travail. »

y met seulement pour condition que, prévenu, il n'y fasse point d'opposition. D'ailleurs, il conserverait le droit d'intervenir dans l'instance engagée par le Syndicat. Parfois même l'on a demandé de renforcer davantage les pouvoirs de ce dernier. On a sollicité pour lui le droit d'intenter, ou non, à sa guise, l'action appartenant à son adhérent, sans avoir besoin de son consentement (1), ou même en lui défendant de l'exercer lui-même pour son compte personnel (2). En effet, en vertu du contrat d'association tout membre du Syndicat a remis, à celui-ci, la défense de ses intérêts professionnels, c'est à-dire, notamment, l'exercice de l'action en exécution des traités collectifs : dès lors, elle ne lui appartient plus, et il ne saurait la reprendre en main malgré la volonté du Syndicat, si ce n'est par une démission. D'ailleurs, au point de vue pratique, si l'Union ouvrière ne peut ester en justice que du consentement de son membre, elle ne l'obtiendra presque jamais : car la crainte des représailles patronales dissuadera l'employé de laisser attaquer son maître, eut-il le droit en sa faveur.

Le membre syndiqué ayant acquis par le traité une action individuelle et personnelle pour la défense de ses droits particuliers, nous pensons que le Syndicat ne peut l'empêcher d'introduire cette action en justice, pas plus qu'il ne peut l'exercer, au nom de son membre, contre la volonté de celui-ci. L'individu reste maître de l'action, qui lui appartient personnellement. Mais, par contre, l'Union a le droit

(1) V. Raynaud, *Contr. coll.*, p. 319. — Projet Lemire précité. — Cf. Douarche, *op. cit.*, p. 177 ; Sauviat, *op. cit.*

(2) Cette proposition a été faite à la Chambre des Représentants de Belgique par M. Bergener, et a été soutenue par MM. Malempré et Denis, en 1877, mais elle n'a pas prévalu. Cf. Moissenet, *op. cit.*, p. 112.

de contraindre ses adhérents au respect de leurs obligations d'associés, c'est-à-dire au respect de l'intérêt professionnel. Si donc elle estime que l'instance ou l'abstention systématique de son membre lèse ledit intérêt, elle pourra le mettre en demeure de quitter le Syndicat, ou de se conduire, pour l'exercice de l'action judiciaire, conformément à ses vœux (1).

Par la démission, l'associé enlève au Syndicat l'exercice de son action individuelle, car l'Union n'a pas à défendre d'autres que ses membres. Elle ne pourra plus intenter au nom de son ancien adhérent l'action personnelle, qui lui appartenait, par exemple, l'action en dommages-intérêts, s'il s'agissait du paiement d'un salaire inférieur au tarif. Mais cette démission n'a pu dépouiller le Syndicat des actions, dont il jouit comme organe de l'ensemble de ses membres, et que nous venons de justifier (V. ci-dessus, III). Nous savons, en effet, que toute infraction au contrat collectif confère à toutes les parties le droit d'en poursuivre en justice la répression (V. le début de ce chapitre). Or, les syndiqués sont parties à la convention, et, puisqu'ils sont réunis en une association, ayant la personnalité, ils peuvent, comme nous venons de le voir, user de l'organe syndical pour porter devant les juges leur commune protestation.

(1) Le syndiqué peut avoir diverses raisons de refuser l'autorisation de plaider pour lui (V. Colson, *rapport cité*, p. 61). De mauvaises, d'abord, aux yeux du Syndicat, par exemple, s'il craint une demande reconventionnelle, ayant lui-même violé la convention : en ce cas, l'alternative, que lui impose le Syndicat, sera le châtiment de sa faute. De bonnes, ensuite, par exemple, s'il doute que sa demande soit fondée : en ce cas, si l'Union décide que, dans l'intérêt professionnel, il faut provoquer une sentence judiciaire, elle ne manquera pas d'assumer les risques pécuniaires du procès. D'ailleurs, étant le poursuivant, c'est elle qui sera condamnée (V. ci-dessous, pp. 167 et 168).

V. — Le Syndicat, plaissant comme organe de ses membres, exerce l'action *contre la partie du contrat collectif, qui a violé ses engagements*. Lorsque le contrevenant est l'un de ses membres, l'Union a une raison de plus de le poursuivre, puisqu'il a manqué à ses devoirs d'associé : nous venons de dire, en effet, que les syndiqués sont tenus de respecter l'intérêt professionnel, et que toute violation du traité collectif lèse ledit intérêt. L'action, qui compète au Syndicat de ce dernier chef, et qui est basée sur le contrat d'association, est distincte de la première, dérivant de l'accord général. Elle permet à l'Union, notamment d'expulser le coupable, et même d'obtenir contre lui, s'il y a eu préjudice pour les syndiqués, en cette dernière qualité, des dommages-intérêts supplémentaires (arg. Trib. de Bourgoin, 22 juin 1901 ; Cour de Grenoble, 6 mai 1902) (1).

VI. — Tout Syndicat, dont les membres sont parties à un contrat collectif, a l'obligation de ne rien faire, qui entrave l'exécution loyale des conditions convenues. Comme il constitue une personne juridique, et peut ester en justice (art. 6,

(1) Un syndicat de médecins avait fixé un tarif, et avait décidé que ses membres ne pourraient louer leurs services à des Compagnies d'assurances contre les accidents, si elles ne consentaient à passer avec la chambre syndicale un contrat collectif sur les bases de ce tarif. L'un des médecins associés s'engagea à une Compagnie avant la conclusion d'un accord et pour des honoraires inférieurs à ceux du tarif. Il fut condamné par la Cour de Grenoble, le 6 mai 1902, à un dommage-intérêt de 200 francs au profit du syndicat. Cette condamnation n'est pas fondée sur la violation d'un traité collectif, puisqu'il n'en avait pas encore été passé : l'arrêt explique nettement qu'elle s'appuie sur la méconnaissance par le médecin de ses devoirs d'associé. — V. aussi dans notre sens l'article 9, § 2 du projet de la Sous-commission S. E. L. et l'article 20, § 2 de celui de M. Doumergue, qui prévoient l'instance engagée par les syndicats, « contre ceux de leurs membres, qui n'auraient point respecté les règles posées par la convention collective ».

loi de 1884), rien ne s'oppose à ce qu'il soit poursuivi devant les tribunaux, s'il enfreint cette obligation. Il sera condamné à cesser les manœuvres interdites, et même à payer des dommages-intérêts, si les personnes parties au traité industriel, en ont éprouvé du préjudice (V. ci-dessus, chapitre XI, pp. 138 et 139) (1).

## SECTION II. — Quelles actions le Syndicat peut-il intenter ?

I. — On lui accorde généralement sans difficulté l'*action en interprétation* (Trib. de Charolles, 18 juillet 1890) et l'*action en exécution* (Trib. comm. Seine, 4 février 1892 ; Trib. de Cholet, 17 février 1897, etc.). Il en serait de même de l'*action en résolution*.

II. — Mais on discute fort, si la violation du traité par l'une des parties, ne permet pas à l'Union professionnelle d'obtenir des *dommages-intérêts*.

Supposons un contrat collectif intervenu entre un employeur et un Syndicat ouvrier. S'il se produit une infraction à ce pacte, l'Union ouvrière, en tant que personne juridique distincte de ses membres, en subit un préjudice moral, et peut-être même pécuniaire. En effet, la violation du traité par le patron diminue le prestige et l'autorité du Syndicat : par suite, elle incite ses membres à donner leur démission, et, finalement, il peut en résulter pour lui une diminution du produit des cotisations syndicales (2). Or, comme la jurisprudence accorde généralement des indem-

(1) Il n'y a pas de jurisprudence sur la question. Sur la difficulté d'apprécier le dommage, V. chap. XI, p. 137. L'obligation, mentionnée au texte, est la seule, qui incombe au Syndicat, du fait de la convention collective, en sa qualité d'organe de ses membres.

(2) Cf. Deslandres, note précitée.

nités pour les préjudices simplement moraux (1), l'on s'est demandé si, de ce chef, l'Union n'avait pas droit à une réparation pécuniaire.

A notre sens, on doit la lui refuser. Car le Syndicat, en tant que personne morale, n'est point partie, en principe, au contrat collectif (chap. VI, p. 65), et ne saurait prétendre, en cette qualité, à des dommages-intérêts contractuels. D'autre part, le préjudice, qu'il éprouve comme personne morale, est trop vague et indirect pour légitimer l'application de l'article 1382 du Code civil (2).

III. — Mais puisque l'Union a le droit de plaider comme *organe de ses membres* (V. ce chapitre, sect. I, § III), peut-elle solliciter pour eux des dommages intérêts, à raison du préjudice que leur cause le mépris de la convention ?

Pour les violations du traité, qui lèsent la collectivité ouvrière ou patronale, et non particulièrement tel ou tel individu (V. chap. XI, pp. 154 à 157), il nous semble logique et nécessaire d'allouer au Syndicat une indemnité, qui tombera dans sa caisse (3). Ceux qui souffrent de ces contraventions, ce sont les membres de l'Union, envisagés comme collectivité ; et précisément le but de l'association professionnelle est de permettre aux individus de sauvegarder, en se groupant, leurs intérêts communs, qu'ils seraient impuissants à défendre chacun séparément. Il est donc juste que l'on accorde au Syndicat une indemnité pour le préjudice, éprouvé par la collectivité, qu'il représente. Sans cela,

(1) Cf. Planiol, *Traité*, II, n° 232-2° ; Baudry-Lacantinerie-Barde, *Obligations*, I, p. 376, et les auteurs cités par eux.

(2) *Contrà*, Raynaud, *Contr. coll.*, p. 286 ; Voron, *loc. cit.*

(3) Cependant le juge n'accordera d'indemnité que si le préjudice est appréciable et vraiment sérieux (arg. art. 1147, C. civ.). Sur la difficulté de preuve et d'appréciation du dommage dans certains cas, V. ci-dessus chap. XI, pp. 135 à 137.

d'ailleurs, le dommage subi resterait sans réparation, puisqu'aucun des syndiqués ne pourrait fournir la preuve d'un préjudice personnel (1). Mais dès lors que pour ce motif l'on accorde au Syndicat l'action en indemnité, il n'y a pas lieu de distinguer, à ce point de vue, suivant que la réparation du préjudice est demandée pour le passé ou pour l'avenir : tout dommage certain et définitif, éprouvé par la collectivité des membres associés, doit être réparé (2).

(1) Un patron avait violé une clause d'un traité collectif, stipulant que les travailleurs, étrangers à la commune d'Elne, ne seraient embauchés par les employeurs qu'après une publication préalable, et au cas seulement, où il ne se présenterait pas d'ouvriers de la commune. Le juge de paix du canton ouest de Perpignan, le 2 décembre 1904, le condamna à 50 francs de dommages-intérêts au profit du syndicat ouvrier. Le patron fit appel devant le tribunal de Perpignan. Celui-ci, le 26 juin 1905, confirma la sentence du juge de paix, et rendit un attendu, qui mérite d'être rapporté.

Attendu que le syndicat « a qualité pour faire respecter lui-même la clause du contrat, intervenu entre les patrons et les délégués du syndicat, et poursuivre lui-même la réparation du préjudice, qui peut lui avoir été causé par l'inexécution des engagements contractés par lui et vis-à-vis de lui ; que cette action, qui précisément dans le cas actuel, ne peut être exercée que par le syndicat, par suite de l'impossibilité de déterminer personnellement et individuellement les ouvriers lésés, rentre donc au premier chef parmi celles qui ont pour objet la défense des intérêts inhérents à la personnalité juridique du syndicat ».

Remarquons, d'ailleurs, que, par deux fois différentes, le législateur a reconnu à l'Union professionnelle le droit à une indemnité pour le préjudice éprouvé par l'ensemble de ses membres, sans qu'aucun d'eux n'en ait personnellement souffert : il s'agit, en effet, de dommage, causé par une concurrence déloyale (art. 17, § 2 de la loi du 30 nov. 1892 sur l'exercice de la médecine ; art. 9 de la loi du 29 juin 1907 sur les vins). Seulement, dans ces cas là, les intérêts accordés ne sont pas contractuels, comme s'il y avait eu convention collective, ils sont délictuels.

(2) Raynaud, *Contr. coll.*, p. 286. Pour qu'une indemnité soit allouée pour préjudice futur, il faut que l'exécution du contrat collectif soit impossible dans l'avenir par la faute de l'inculpé, hypothèse assez difficilement réalisable.

S'il s'agit, au contraire, d'une infraction du traité, préjudiciant spécialement à tel ou tel individu, par exemple, du paiement à un ouvrier d'un salaire inférieur au tarif, de l'exécution par lui d'un travail plus prolongé qu'il n'a été convenu dans l'accord industriel, la collectivité syndicale n'a éprouvé par cette violation qu'un dommage bien vague. Nous avons vu qu'elle a droit, en principe, à une indemnité (art. 1142, C. civ.), mais que, le préjudice étant minime et difficilement appréciable, elle n'obtiendra le plus souvent aucune indemnité, si elle n'a eu soin de stipuler une clause pénale dans l'arrangement collectif (V. chap. XI, p. 137) (1).

(1) V. cependant Voron, *loc. cit.*

En principe, il doit y avoir corrélation entre le droit de demander l'exécution d'un contrat et celui de réclamer des intérêts, en cas d'inexécution, s'il y a eu préjudice éprouvé. C'est ce que reconnaissent le jugement du tribunal de Perpignan, du 26 juin 1905, et celui du tribunal de commerce de Charolles, du 8 février 1890 : « Attendu, disent les juges de Charolles, qu'on ne peut refuser au syndicat une action pour demander aux sieurs Vialar, Guéneau et Charton (trois patrons) l'accomplissement des obligations, que la loi l'autorisait à contracter avec eux *ou des dommages-intérêts en cas d'inexécution*. »

Ainsi, d'après ces jugements, l'Union a droit, en principe, à une indemnité, s'il y a eu préjudice pour elle. Mais le dommage éprouvé est-il suffisamment sérieux et appréciable, en notre espèce, pour justifier une réparation pécuniaire ? Le tribunal de Charolles l'avait pensé, et avait ordonné une expertise pour évaluer le préjudice. Mais sa décision fut réformée par un arrêt de la Cour de Dijon, du 23 juillet 1890, disant qu'« évidemment le syndicat n'a point souffert de préjudice à raison des faits reprochés aux plaignants » ; et cet arrêt a été confirmé par la Cour de cassation le 1<sup>er</sup> février 1893. Enfin, un jugement du tribunal de commerce de la Seine admet bien qu'il y ait un certain préjudice moral pour le Syndicat, du fait de la violation du pacte industriel ; mais il refuse de lui accorder, de ce chef, une indemnité, parce que le dommage est trop vague et trop peu appréciable : Attendu, dit-il, qu'en « ce qui touche le préjudice moral », dont se prévaut le syndicat, « le rappel de la Compagnie des omnibus

Le projet Doumergue (art. 20, § 2) et celui de la Commission S. E. L. (art. 53) octroient d'une façon générale au Syndicat l'action en indemnité, sans préciser en quel cas et en quelle qualité il peut s'en prévaloir. Ils ne contrarient donc aucunement, à notre avis, les solutions, que nous venons de proposer. Car, d'après les principes généraux, toute personne, réclamant en justice une réparation pécuniaire, doit prouver qu'elle a souffert un dommage, et, d'autre part, cette preuve acquise, indemnité lui est due par l'auteur du préjudice : tels sont les principes, que ces projets ne changent pas, et dont nous venons de faire application. Ces projets laissent entendre seulement qu'il est des cas, où l'Union professionnelle peut obtenir des intérêts, et c'est aussi ce que nous avons nous-même reconnu (V. ci dessus, pp. 149, 162 et 163).

IV. — Enfin, si les individus, parties à l'arrangement collectif, éprouvent un préjudice personnel du fait de sa violation, par exemple, parce qu'ils sont payés au-dessous du tarif, ils peuvent, évidemment, réclamer des dommages-intérêts contractuels (art. 1142, C. civ.). Nous avons vu que la jurisprudence ne leur permet point, s'ils sont associés, d'introduire leur action par l'organe syndical : solution que nous avons jugée pratiquement regrettable et mal fondée en droit (V. chap IV, pp. 157 et s.). Si l'on autorise le Syndicat à plaider pour l'un de ses membres, l'indemnité allouée doit être égale au préjudice éprouvé par celui-ci (1). Mais, à notre avis, l'on doit, conformément au droit commun, l'attribuer au poursuivant lui-même, c'est-à-dire à l'Union

au respect de ses engagements et la condamnation de celle-ci aux dépens sont la seule réparation, à laquelle la Chambre syndicale puisse prétendre ».

(1) En ce sens, Bry, H. Valleroux, Jay, Pic, *op. et loc. cit.*

professionnelle, sauf règlement de compte entre l'associé et la caisse syndicale d'après les statuts et les règlements intérieurs du Syndicat (1). Si l'associé voulait toucher directement l'indemnité, il devrait intenter lui-même l'action et ne pas se servir de l'organe syndical, ou bien encore venir en son nom personnel dans l'instance engagée par l'Union : nous allons voir qu'il a le droit d'employer, s'il le préfère, ce dernier procédé.

### SECTION III. — Concours des actions syndicales et des actions individuelles de chacun des syndiqués.

I. — Les actions, dérivant du contrat collectif, et que nous avons énumérées au chapitre XI, appartiennent, en principe, à chacune des parties, c'est-à-dire à chaque patron et à chaque ouvrier, participant à l'entente collective. Si les parties sont associées, elles peuvent, avons-nous vu, user de l'organe syndical pour les introduire en justice.

Il est bien clair que l'Union professionnelle, d'une part, et ses membres, d'autre part, ne peuvent demander cumulativement des dommages-intérêts pour la réparation d'un seul et même préjudice (2). Ainsi, pour la violation des clauses, qui intéressent la collectivité dans son ensemble, le Syndicat obtiendra seul une indemnité, à l'exclusion de chacun de ses membres (juge de paix de Perpignan, 2 décembre 1904). Pour les infractions du traité, causant un

(1) *Sic* : Hubert-Valleroux, *Ref. sociale*, 1<sup>er</sup> septembre 1898, p. 314. — *Contrà*, Z. dans Sirey, 1898.I.382, col. 1, qui attribue directement l'indemnité à l'ouvrier lésé.

(2) Cela nous paraît évident. Cependant M. Martin St-Léon, *Energ. fr.*, 29 décembre 1906, aurait voulu que le projet Doumergue prévît les cumuls d'actions, afin d'empêcher que la situation du patron ne soit aggravée par l'existence d'un syndicat.

préjudice personnel à tel ou tel syndiqué, une seule indemnité sera allouée à raison de ce dommage : mais on l'attribuera, soit à l'individu lui-même, soit à l'Union professionnelle, suivant que le plaignant aura exercé l'action personnellement ou par l'organe syndical (1).

II. — Mais il peut arriver que le Syndicat et l'un de ses adhérents intentent à la fois, le premier comme organe de ses membres, le second en son nom personnel et comme partie au contrat collectif, une action en interprétation, en exécution ou en résolution, à propos d'une seule et même violation du pacte industriel ; ou bien, au contraire, que l'un des deux introduise l'une de ces actions, tandis que l'autre réclame des dommages-intérêts (V. ce chapitre au début ; sect. I, n° III ; sect. II, n° III) (2).

L'article 54, § 2, du projet de la Commission S. E. L., prévoyant qu'un associé intente une action individuelle en dommages-intérêts, permet à l'Union professionnelle d'intervenir dans l'instance. Nous avons vu, en effet, que toute action individuelle, par le seul fait qu'elle est relative à un contrat collectif, présente un intérêt professionnel. Spécialement, on peut remarquer qu'il importe au Syndicat d'empêcher que l'un de ses membres ne provoque une jurisprudence contraire à la solidité des ententes collectives, en

(1) Cependant, comme les contraventions, en même temps qu'elles lèsent personnellement l'un des associés, cause à tous les autres syndiqués, dans leur ensemble, un vague préjudice moral, le Syndicat pourra obtenir une indemnité spéciale pour ce dommage, s'il a eu soin de stipuler au traité une clause pénale (V. ci-dessus, p. 166).

(2) Ce cumul est légitime en droit, comme nous l'avons montré (V. les références citées au texte). En notre sens : Pic, *Rev. trim. de dr. ind.*, 1902, p. 503 ; Trib. de Perpignan, 26 juin 1905 : « Attendu que l'action syndicale est recevable, soit seule, soit même qu'elle se cumule avec les actions individuelles de certains membres. »

confiant sa cause à un défenseur emporté ou maladroit (1).

Mais, à notre avis, il faut aller plus loin, et appliquer en notre matière les principes du droit commun. La loi n'ayant pas fixé dans quels cas l'intervention est légitime, on admet généralement qu'elle peut avoir lieu de la part de toute personne, pour laquelle la cause présente un intérêt. Il importe peu que celui-ci soit moral ou pécuniaire, il suffit qu'il soit réel et sérieux (2). Par suite, puisque toute violation du traité offre un intérêt professionnel, on doit permettre au Syndicat d'intervenir dans toutes les instances individuelles, relatives à des contrats collectifs, alors même qu'elles seraient engagées par des personnes, ne figurant pas au nombre de ses membres. D'autre part, si l'Union prend l'initiative d'agir en exécution au nom de ses adhérents, toute personne, partie au pacte industriel, qu'elle soit syndiquée ou non, doit, en principe, avoir le droit d'intervenir dans l'instance engagée. En effet, puisqu'elle est partie à la convention collective, elle est intéressée à la voir loyalement exécutée, et à n'y tolérer aucune infraction, notamment celle, qui motive l'action du Syndicat.

Nous avons reconnu à l'association syndicale le droit d'introduire une action en indemnité, appartenant personnellement à l'un de ses membres, parce que cette action présente un intérêt professionnel (V. ci-dessus, pp. 157 à 161). Pour ce dernier motif, le Syndicat, en l'exerçant, plaide en même temps pour la défense des intérêts communs à tous ses adhérents. Le jugement pourra donc contenir deux chefs de condamnation au profit de l'Union de-

(1) M. Pic, *Traité*, n° 428, note 2, admet aussi l'intervention du Syndicat dans l'instance engagée par l'un de ses membres.

(2) V. Carpentier, *Répertoire*, V° *Intervention*, n°s 10, 14, 48 et suiv., et la jurisprudence citée par lui.

manderesse : le premier l'envisageant comme organe de tous ses membres, le second, comme défendant l'intérêt personnel de l'un des associés.

#### SECTION IV. — Sous quelles conditions le Syndicat peut-il agir ?

I. — Pour pouvoir exercer les actions judiciaires le Syndicat doit jouir de la personnalité civile, c'est-à-dire qu'il doit être régulièrement constitué (Trib. comm. Alger, 30 novembre 1898). A moins d'une clause contraire dans les statuts, c'est le président qui intente les actions (Trib. Lyon, 3 juillet 1890, D. 1891. II. 30), sans avoir à se munir d'une autorisation préalable de l'assemblée générale (1). En fait, cependant, il ne manque presque jamais de convoquer les associés, et de prendre leurs ordres sur ce point, parce qu'il offre pour le Syndicat, aux points de vue professionnel et pécuniaire, une certaine gravité.

II. — Aucune condition spéciale n'est exigée pour l'exercice d'une action, se rapportant à un traité collectif. Toutefois, l'article 20 du projet Doumergue et l'article 54 de celui de la Commission S. E. L. paraissent ne l'accorder au Syndicat que s'il a été « partie » à la convention, à propos de laquelle surgit le conflit, c'est-à-dire s'il a participé lui-même à sa conclusion (*Sic*, Justice de paix de St-Nazaire, 15 mars 1884) (2).

(1) Tel est du moins notre avis. Nous appliquons ici le droit commun, d'après lequel le président n'est pas tenu d'obtenir une autorisation avant d'engager une instance judiciaire (Cass., 3 avril 1854, S. 53. I. 301).

(2) V. en ce sens Raynaud, *Contr. coll.*, p. 255. — Comp. ce que nous avons dit, p. 66, note 1, al. 3 et 4.

Voici à quelles conséquences regrettables aboutit l'exigence de cette condition.

Supposons qu'après avoir passé un contrat collectif, les patrons ou les ouvriers se groupent en Syndicats, et que l'accord industriel soit violé dans la suite. Si l'on exige pour habiliter les Unions à l'action judiciaire, qu'elles aient figuré à la conclusion du traité, elles ne pourront agir en exécution. Il en serait de même dans le cas, où l'association professionnelle, qui auraient participé à l'arrangement collectif, viendrait à se dissoudre pour se reconstituer ensuite, ou pour se fractionner en plusieurs autres. Les nouvelles Unions, n'ayant pas été présentes à la signature du contrat, seraient privées de la jouissance de l'action.

Une telle conséquence est d'autant plus fâcheuse qu'elle aboutit à laisser impunies certaines infractions du pacte collectif. Nous avons montré, en effet, que plusieurs ne peuvent être poursuivies devant les tribunaux que par les Syndicats, et ne sauraient l'être par chaque individu séparément. Au point de vue juridique, la condition exigée par le projet Doumergue et celui de la Commission nous paraît sans fondement. L'Union doit pouvoir défendre les intérêts professionnels de ses membres au moment, où ils sont menacés, alors même qu'ils seraient nés avant sa formation. Les auteurs de ces projets auraient-ils craint que, si le syndicat rouge, passe un traité, et si une partie de ses membres se constitue ensuite en syndicat jaune, celui-ci n'émette la prétention d'obtenir en justice le respect de la convention ? Personnellement nous ne voyons aucune raison pour dénier aux membres de l'Union professionnelle le droit d'user du nouvel organe syndical pour sauvegarder les droits, qu'ils tirent du contrat collectif. L'exigence de ces textes nous paraît secrètement inspirée par cette idée,

erronée, mais courante en France, que le Syndicat est partie à la convention collective, en sa qualité de personne morale, alors qu'il y figure seulement comme organe de ses adhérents (V. chap. VII, sect. I, nos 1 et s.) (1).

(1) D'ailleurs, à supposer même que l'Union, personne morale, fût partie à l'arrangement, l'exigence de ces projets serait sans fondement. En effet, au point de vue juridique, la participation à la conclusion du traité, en qualité de partie, et l'adhésion, postérieure à sa signature, doivent produire les mêmes droits. D'autre part, l'adhésion peut être tacite, et l'exercice de l'action par le Syndicat vaudrait, certes, adhésion tacite, de sa part, à la convention collective. Par suite, la nouvelle Union devrait être habilitée, aussi bien que l'ancienne, à intenter l'action en exécution.

## CHAPITRE XIII

### FORMALITÉS.

I. — *Dans le droit actuel*, la convention collective n'est soumise à aucune condition spéciale de forme, pour sa preuve et sa validité (1). Ce n'est que dans le cas où elle résulte d'une conciliation ou d'un arbitrage devant le juge de paix, que certaines formalités sont prescrites par la loi du 29 décembre 1892. Ce texte ordonne pour cette hypothèse quelques mesures, qui peuvent se résumer ainsi : l'acte est signé par les parties ou leurs délégués (art. 6), la sentence arbitrale est signée par les arbitres (art. 9). Les procès-verbaux de conciliation et les sentences arbitrales sont conservés en minutes au greffe de la justice de paix, qui en délivre gratuitement une expédition à chacune des parties, et en adresse une autre au ministre du commerce et de l'industrie par l'entremise du préfet (art. 11) ; ces actes sont notifiés par le juge de paix au maire de chacune des communes, où s'étend le différend, ils sont publiés par chacun de ces maires au moyen d'un affichage à la place réservée aux publications officielles : leur affichage peut aussi être fait par les parties intéressées (art. 12). Enfin, ils sont dispensés du timbre et enregistrés gratis (art. 14).

II. — D'ordinaire, même lorsqu'elles interviennent hors

(1) Ainsi, le tribunal de commerce d'Amiens (*Bull. off. du trav.*, janv. 1903) admet la validité d'une convention, même verbale, quand la preuve en est dûment administrée.

la présence du juge de paix, les conventions collectives sont rédigées par écrit. Une copie est remise à chacune des collectivités intéressées, et l'on dépose un exemplaire, soit à la mairie ou à la préfecture, soit au secrétariat des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix, afin que tous les patrons et les ouvriers, qui ont figuré au contrat, ou veulent y adhérer, puissent en prendre communication (1).

III. — Pour ce qui concerne la *législation future*, il s'agit de ne point imposer aux traités collectifs des règles de forme, qui pourraient en entraver la conclusion ou l'extension. Mais, par contre, il faut prendre quelques mesures destinées, soit à mieux assurer leur exécution, soit à permettre des adhésions, postérieurement à la signature des accords.

Tous les projets de loi exigent que la convention collective soit *écrite*, afin de bien fixer son contenu, et d'éviter les incertitudes de la preuve orale. Mais certains projets, par une lacune regrettable, omettent de s'exprimer sur la sanction, qu'il faut donner à cette prescription. Dans leur silence il conviendrait, selon nous, d'appliquer ici par analogie les règles, que la jurisprudence déduit de l'article 2044 du Code civil, relatif à la transaction : l'écrit serait exigé comme moyen de preuve, quelle que soit la valeur du litige, mais non à peine de nullité de la convention ; la preuve orale ou même par présomptions serait recevable, s'il y avait commencement de preuve par écrit (2). Le projet

(1) V. dans *Stat.*, 1905, p. 651, un exemple de contrat rédigé en quatre exemplaires : un pour chacune des deux collectivités, un pour la préfecture et un pour la mairie.

(2) V. Planiol, *Traité*, n<sup>os</sup> 2231 et 2292. — Comp. ce que dit le même auteur, n<sup>o</sup> 2497, à propos de l'article 2082, § 1, du Code civil sur l'antichrèse.

Doumergue (art. 13) et la proposition de MM. Sulzer et Lotmar (art. 2) exigent au contraire l'écriture à peine de nullité : en l'absence d'indication plus précise, cette nullité doit être considérée comme relative, c'est-à-dire susceptible d'être couverte par l'omission des parties de s'en prévaloir. Comme, de sa nature, notre contrat intéresse un certain nombre de personnes, et comme les disputes sur sa teneur peuvent engendrer des grèves ou des lock-outs, il nous paraît utile de le soumettre à l'obligation de l'écriture, à peine de nullité relative (1). Cette prescription n'apporterait d'ailleurs aucune gêne dans la pratique, puisqu'en fait, il est presque toujours dressé acte des engagements collectifs.

IV. — Le traité industriel étant un contrat synallagmatique, il doit être rédigé un exemplaire pour chacune des parties (art. 1325, C. civ.), c'est-à-dire pour chaque patron et pour chaque ouvrier, et, le cas échéant, pour chaque Syndicat, qui interviendrait à l'accord, pour y prendre des droits en sa qualité de personne morale. Toutefois, pour éviter ces complications, il est loisible aux parties de ne rédiger qu'un seul exemplaire, pourvu qu'il soit *déposé* en des mains tierces. C'est ce dernier procédé, le seul pratique, qui est aussi le seul usité : cependant, d'ordinaire, on remet, en outre, un exemplaire à chacune des collectivités intéressées. Le projet du Gouvernement (art. 13) et celui de la Commission S. E. L. (art. 46) exigent le dépôt de la convention au

(1) Le projet de la Commission S. E. L. (art. 46) n'exige pas l'écrit à peine de nullité, car, l'article 48 du même projet donnant un grand intérêt au dépôt de la convention, et par suite, à sa rédaction par écrit, il a paru préférable de ne pas créer une cause nouvelle de nullité. Cet article décide, en effet, que le dépôt fera courir le délai, à partir duquel les individus, représentés au contrat, seront définitivement engagés (V. chap. VII, pp. 100 à 102).

secrétariat du conseil des prud'hommes, ou au greffe de la de la justice de paix du lieu, où elle est passée (1). Logiquement, la sanction devrait être la même que celle de l'obligation de l'écriture, car le dépôt, comme la rédaction d'un acte, aurait pour but de ménager aux parties des moyens de prouver leurs droits. De plus, il faciliterait les adhésions à l'entente industrielle, en permettant à tout le monde de prendre connaissance de ses dispositions (2).

Soit afin de mieux prévenir les intéressés, soit en vue de provoquer des adhésions, les parties *publient* souvent par voie de presse ou d'affiche les accords intervenus entre elles. Si l'on faisait produire aux contrats collectifs un effet quelconque à l'égard des tiers (V. ci-dessus, chap. VII, pp. 106 et s.), il nous semble qu'il serait nécessaire de rendre obligatoire leur publication, soit dans les journaux locaux, soit dans le *Bulletin de l'Office du travail*. Dans notre système, où le pacte ne produit d'effet que pour les parties contractantes, cette publication, sans être indispensable, n'est cependant pas inutile. Mais il ne faudrait pas l'exiger à peine de nullité, afin de ne pas multiplier à l'envie les clauses d'annulation pour notre contrat, déjà si peu solide. Il serait bon et il suffirait que toutes les ententes collectives jouissent des mesures de publicité, prescrites par les articles 11 et 12 de la loi du 29 décembre 1892 (3).

(1) La plupart des autres projets de loi sur les contrats collectifs ordonnent une mesure analogue.

(2) La communication à tout requérant serait gratuite (art. 46 du projet de la Commission). D'après le projet du Gouvernement, tout intéressé pourrait prendre à ses frais copie certifiée conforme de la convention.

(3) Cf. article 25 du projet Millerand sur les conflits industriels (1900).

Le ministre, mis en possession de ces documents, les ferait insérer dans le *Bulletin de l'Office du travail* (1).

(1) *Sic* : Projet du Cons. sup. du Trav. sur l'organisation du travail, article 18 (Procès-verbaux des séances du Conseil, 5<sup>e</sup> session, 1895, p. 12 et s.). — V. aussi projet des Travailleurs Suisses, article 30. — Cf. Lotmar, *Tarifv.*, p. 119.

Si l'on édictait l'affichage obligatoire, dans les locaux du travail, du règlement d'atelier, il conviendrait de soumettre les conventions collectives à la même publicité. C'est ce que fait l'article 30 du projet des Travailleurs Suisses. L'article 29 du même projet prescrit, en outre, l'envoi d'un exemplaire à l'inspection du travail.

## CHAPITRE XIV

### DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET MANIÈRES DONT ELLES PRENNENT FIN.

Quand on fait un traité collectif, est-il bon de fixer par avance sa durée d'application (1)? Parfois les ouvriers refusent de se lier pour un temps déterminé : ils veulent se réserver le droit d'obtenir par la grève des modifications au contrat, au moment qu'ils jugeront opportun (2). De leur côté, les patrons craignent que l'échéance d'un délai préfixe n'éveille l'attention des travailleurs, et ne les incite à formuler de nouvelles revendications. Enfin, il semble que les marchés des produits et de la main-d'œuvre étant sujets à de fréquentes oscillations, l'invariabilité des conditions du travail pendant une période déterminée soit une gêne considérable pour les employeurs.

A notre avis, l'objection soulevée par les ouvriers provient, sans doute, de leur préjugé que la grève, pour être efficace, doit être imprévue. Or, les faits démontrent, notamment en Angleterre, qu'une demande d'augmentation de salaire est plus facilement accueillie par les patrons, non

(1) Quant au point de départ de son application, V. l'article 59 du projet italien et l'article 57 du projet Millerand de 1900 sur les conflits industriels. Ils attribuent un effet rétroactif à la sentence arbitrale à partir du début de la procédure d'arbitrage, en faveur des ouvriers qui n'ont pas suspendu le travail.

(2) V. l'article de M. Groussier dans le journal *l'Humanité*, 15 novembre 1906.

pas lorsqu'elle est inopinée, mais plutôt quand elle correspond à un accroissement de prospérité dans l'industrie intéressée. D'autre part, les patrons gagnent à la fixation d'une durée pour la convention la certitude de leur tranquillité pour un certain temps ; et l'existence de nombreux traités, respectés pendant le délai convenu, prouve que l'instabilité des marchés ne défend pas de prévoir pour eux une durée d'application déterminée : il suffit qu'elle ne soit pas trop longue. Cette mesure nous paraît, au contraire, recommandable parce qu'elle assure, pour un temps, la paix de l'industrie et la sécurité dans les relations du travail.

Nous examinerons successivement comment prend fin la convention collective, suivant que sa durée est, ou non, déterminée à l'avance. Nous verrons, ensuite, divers modes exceptionnels de son expiration.

#### SECTION I. — Durée indéterminée.

I. — Sous l'impulsion des préjugés, dont nous venons de parler, un certain nombre de contrats ont eu lieu, en France, entre patrons et ouvriers sans la fixation d'un temps de validité (1).

Dans l'état actuel de notre droit, ces conventions *peuvent être dénoncées à tout moment* par l'une quelconque des parties (Trib. comm. de Brest, 7 avril 1906) (2). Celles-ci,

(1) Notamment les nombreux traités, rédigés par M. Marraud, préfet de l'Aude, puis de l'Hérault, en 1904 et 1905, après les grèves des ouvriers vignerons dans le Midi. V. *Stat.*, 1904 et 1905.

(2) Voilà pourquoi M. Imle (*Gewerbl. Friedensdoc.*, p. 97 et 130) considère l'absence d'une disposition sur la durée du contrat comme un échec de l'arrangement. Dans l'espèce de Brest, citée au texte, il s'agit d'un contrat collectif entre employeurs ; mais la solution serait

en effet, n'ont pu ni voulu se lier les unes aux autres pour toute leur vie ; et, d'autre part, il s'agit ici d'obligations successives de faire ou de ne pas faire, et l'esprit de notre droit est, qu'en pareil cas, le contrat à durée indéterminée ne se maintienne que par la persistance de l'accord de volontés (1).

La dénonciation de l'une des parties anéantit la convention uniquement à son égard : les autres parties restent liées entre elles, sauf à résilier, elles-mêmes, le contrat, si elles le jugent à propos. Il est bien clair, toutefois, que pour les traités, passés entre un employeur et ses ouvriers, la dénonciation du maître ou de la collectivité ouvrière fait tomber le pacte tout entier (V. l'art. 47 du projet de la Commission S. E. L.). Lorsqu'un Syndicat décide de laisser se poursuivre l'application de l'accord, et que l'un de ses membres le dénonce quand même, celui-ci peut être obligé à donner sa démission de l'Union professionnelle. Il manque, en effet, gravement à ses devoirs d'associé, qui lui imposent le respect de la volonté syndicale.

A moins d'une stipulation contraire dans le traité, la dénonciation n'est soumise à aucune condition de forme (2), et aucun délai de préavis n'est obligatoire (3).

II. — Il ne faut pas confondre avec la durée indéterminée la *durée indéfinie*. Une convention, passée entre la maison d'ébénisterie Barthélemy de Marseille et ses ouvriers

identique, si la convention était intervenue entre patrons et ouvriers.

(1) *Comp.*, articles 1780, 1738 et suiv. du Code civil.

(2) Ainsi, la démission d'un syndiqué peut valoir, de sa part, d'après les circonstances, dénonciation tacite du contrat (Trib. de com. de Brest, 7 avril 1906).

(3) V. un exemple de conventions stipulant un délai de prévenance obligatoire de 3 mois dans *Stat.*, 1906, p. 492, grève des maçons de Port-Louis,

portait qu'aucune modification aux conditions arrêtées ne pourrait avoir lieu sans l'assentiment commun du patron et de son personnel. Si donc, en fait, la situation économique avait changé, et avait rendu trop onéreuses pour l'une des parties les obligations contractuelles, l'autre partie lui aurait, sans doute, refusé d'abolir le traité, devenu léonin. Les contractants se seraient ainsi trouvés indéfiniment liés l'un à l'autre par la mauvaise volonté persistante de l'un d'eux. Aussi, est-ce à bon droit que le conseil des prud'hommes de Marseille, le 28 mars 1893, a annulé cette convention. Le motif qu'il en a donné, est qu'elle était contraire à la liberté du travail, et apportait « des entraves tant au libre exercice qu'au développement de l'industrie ». Mais, à notre avis, la raison décisive, qui justifie ce jugement, c'est qu'il est contraire à l'ordre public qu'une partie soit liée à l'autre pour un temps illimité, dont la durée dépend du bon plaisir de celle-ci. (V. aussi ci-dessus, chap. V, § 1) (1).

III. — Pour la *législation à venir*, on peut se demander s'il ne conviendrait pas d'imposer un délai minimum de prévenance.

Il semble utile pour la paix sociale que les parties s'aver-

(1) V. dans le sens de la nullité du contrat : Moissenet, *op. cit.*, p. 136 ; Hubert-Valleroux, *Contr. de travail* (Rousseau, 1895), p. 209, note 1. — M. Raynaud (*Contr. coll.*, p. 257) aurait préféré que le conseil considérât la convention comme étant à durée indéterminée, et appliquât l'article 1780 du Code civil. Cet article dispose que le contrat de travail, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté de l'une de parties. M. Raynaud commet, à notre sens, une méprise. Pour que le traité fût réputé à durée indéterminée, il aurait fallu effacer la clause, dont il s'agit. Or, si les conditions illicites s'effacent dans les donations et les testaments (art. 900, C. civ.), elles empêchent l'exécution des autres contrats, et les rendent totalement caducs (art. 1172, C. civ.).

tissent mutuellement de l'intention, qu'elles ont, de dénoncer les conditions, convenues entre elles. Pendant le délai de préavis, des pourparlers peuvent avoir lieu, et aboutir à une nouvelle entente, qui préviendra un conflit industriel. Aussi ne sommes-nous pas hostile à la fixation par la loi d'un pareil délai à titre obligatoire. Mais encore faudrait-il lui assigner une longueur convenable. D'un côté, il ne devrait pas être trop court, afin de laisser un temps suffisant pour les négociations. D'un autre côté, il y aurait lieu de tenir compte du désir, qu'ont parfois les ouvriers, de ne pas annoncer trop à l'avance la grève, qu'ils méditent. Le délai, imposé par la loi, ne devrait pas, à notre avis, dépasser de quinze à trente jours.

L'article 47 du projet de la Commission S. E. L. oblige la partie, qui dénonce le pacte, à prévenir l'autre, au moins un mois à l'avance, et déclare nulle toute clause, abrégant ce délai.

## SECTION II. — Durée déterminée.

I. — De plus en plus, les traités collectifs déterminent eux-mêmes leur durée d'application. Celle-ci est ordinairement d'une année, et n'est presque jamais supérieure à 5 ans. La convention d'une durée peut être tacite, et résulter des circonstances. On a même soutenu que, dans tout pacte industriel, les parties s'engagent tacitement à respecter ses clauses, tant que les conditions, dans lesquelles il est intervenu, ne seront pas modifiées, tant que ne surviendront point, par exemple, une mévente des produits, des changements techniques dans les modes du travail(1). Une

(1) Cf. Lotmar, *Arbeitsv.*, pp. 793-795 ; Douarche, *op. cit.*, p. 114.

telle allégation nous paraît sans fondement (1). Nous avons vu, tout à l'heure, que l'omission par les parties d'une fixation de durée, exprime souvent leur volonté de pouvoir résilier le contrat quand bon leur semblera, et non pas d'après les changements constatés dans les marchés ou dans les modes de production. D'ailleurs, la situation économique restant la même, il sera parfois légitime que les ouvriers formulent de nouvelles revendications, par exemple, s'ils avaient signé la paix sous la pression du besoin, après une grève prolongée, ou bien, s'ils n'avaient osé demander du premier coup des salaires en rapport avec la prospérité de l'industrie. De plus, cette présomption confiée aux juges, pour bien des cas, le soin d'estimer si les conditions matérielles de la profession ou de l'établissement ont changé au point de justifier la rupture de la convention. Or, c'est là une tâche bien difficile, dont peu de magistrats, même peut-être chez les prud'hommes, sont capables de s'acquitter d'une façon satisfaisante.

II. — Une fois le terme échu, l'accord industriel continue à s'appliquer par *tacite réconduction*, car c'est, évidemment, la volonté secrète des parties. Toutefois, il change alors de caractère, et devient un contrat à durée indéterminée. Dès lors, il est susceptible d'être dénoncé à tout moment par l'une des parties, à moins qu'il ne stipule un délai de prévenance pour mettre fin à la tacite réconduction.

Parfois, cependant, on fixe un nouveau temps de validité, devant succéder au premier, si les parties ne manifestent

(1) Messina, *I contr. coll.*, p. 504 ; Arg. Trib. comm. Brest, 7 avril, 1902. Parfois, cependant, il est formellement stipulé que « les ouvriers s'engagent à ne demander aucune modification au contrat tant que les conditions du travail resteront les mêmes dans l'usine » (*Stat.*, 1906, p. 521, conv. pour l'usine d'acide tartrique de Cette).

point, à l'expiration du premier délai, leur désir de résilier le pacte. Mais, plus souvent, l'on prévoit le renouvellement du traité par l'entremise d'une commission mixte de patrons et d'ouvriers.

III. — Le projet des Travailleurs Suisses (art. 31, § 2) et le projet de MM. Sulzer et Lotmar (art. 2, n° 4) édictent l'obligation, pour tout arrangement collectif, de contenir une stipulation de durée (1). Mieux vaut, croyons-nous, laisser aux parties, à cet égard, une entière liberté ; car il est des cas, où l'instabilité de la situation économique ne permet guère de prévoir si le tarif de salaires convenu restera longtemps en harmonie avec la valeur des produits sur les marchés.

L'article III, § 2 du projet de la Sous-commission S. E. L. ordonne qu' « à défaut de stipulation déterminant la durée de validité de la convention collective, cette convention sera considérée comme liant les parties pour la période d'un an ». Cette disposition, qui est reproduite par l'article 3 § 2 du projet Doumergue, est assez inoffensive, puisque les parties peuvent l'écarter. Il n'est pas sûr qu'elle traduise toujours la volonté tacite des contractants, notamment dans les industries à production continue et invariable, pour lesquelles le délai d'un an est quelque peu arbitraire. Néanmoins, comme elle favorise la stabilité du traité collectif, et n'offre aucun danger, nous ne serions pas hostile à son adoption.

A l'inverse, presque tous les projets de loi sur les ac-

(1) Cette obligation nous paraît nécessaire dans tous les projets, comme ceux, que nous mentionnons, dans lesquels le contrat collectif produit certains effets juridiques à l'égard des tiers : ceux-ci doivent être prévenus par le contrat lui-même de son temps de validité.

cords industriels leur assignent une *durée maxima* d'application de 2, 3 ou 5 ans : ce dernier chiffre est ordinairement préféré (1). Les conditions économiques sont, en effet, si variables, qu'il faut protéger les parties contre leur témérité, en les empêchant de contracter des obligations, qu'elles auraient bientôt grand'peine à tenir. D'ailleurs, un maximum de 5 ans ne peut guère les gêner, puisque les conventions ne sont faites presque jamais pour une durée supérieure. Comme corollaire de la fixation de ce maximum, le projet de la Commission S. E. L. (art. 49 *in fine*) déclare nulle la renonciation pour plus de 5 ans au droit de se dégager d'un contrat collectif en cours.

IV. — Lorsqu'un accord à durée déterminée arrive à son expiration, le projet de la Commission S. E. L. (art. 47) décide qu'il se prolongera par tacite reconduction ; par suite, il deviendra susceptible d'être résilié à tout moment par l'une des parties. Le texte de la Sous-commission S. E. L. (art. 3, § 3) et le projet Doumergue (art. 14, § 3) portent que le traité sera prorogé, à défaut de dénonciation, pour une durée, égale à la précédente. Enfin, dans la proposition de MM. Sulzer et Lotmar (art. 8) et le projet italien (art. 58), le pacte, non résilié, demeure valable pour un an.

De ces trois solutions, celle que donne la Commission nous paraît préférable. Quand le contrat collectif est passé, les parties peuvent lui assigner un délai d'application, en

(1) Deux ans dans le projet italien (art. 59) pour les procès-verbaux de conciliation et d'arbitrage ; 3 ans dans le projet de la Sous-commission S. E. L. (art. III) ; 5 ans dans le projet de la Commission (art. 47, § 2), le projet Lockroy (art. 4), la proposition Sulzer (art. VII) ; 6 mois seulement dans le projet Millerand de 1900 sur les conflits industriels (art. 23) pour les sentences arbitrales, car l'arbitrage étant, parfois, dans ce projet, indirectement obligatoire, on craint que les parties ne supportent que peu de temps la décision de l'arbitre.

tenant compte des circonstances, qu'il est possible de prévoir à ce moment. Mais, le terme extinctif une fois venu, la situation économique s'annoncera, peut-être, comme très variable. Les parties accepteront, alors, volontiers la tacite reconduction ; mais elles voudront dénoncer le pacte, plutôt que de le subir encore pour toute une année, ou pour une durée, égale à la précédente. La disposition de la Commission est donc plus souple et plus susceptible de s'adapter aux circonstances : elle est de nature à mieux assurer la paix industrielle (1).

### SECTION III. — Diverses causes spéciales d'expiration de la convention collective.

I. — La convention collective peut prendre fin pour diverses causes, communes à tous les contrats : l'annulation pour erreur, violence ou dol ; la résolution (art. 1184, C. civ.) ; la disparition de l'une des deux parties adverses, en notre espèce, de l'une des deux collectivités : ce sera le plus souvent la mort de l'employeur ou la fermeture définitive de ses ateliers, si le traité ne liait qu'un seul maître et ses ouvriers (2).

(1) V. Colson, *rapport cité*, p. 187. — Dans le désir de mieux sauvegarder la liberté individuelle, en évitant toute surprise, l'article 49, § 2, du projet de la Commission S. E. L. contient la disposition suivante : « Lorsqu'une convention est prorogée pour une durée déterminée par tacite reconduction, tout participant peut se dégager .. dans la huitaine, qui suit la prorogation ». Au contraire, l'article 14 du projet Doumergue exige que la dénonciation ait lieu avant l'expiration du premier délai.

(2) V. Lotmar, *Arbeitsv.*, p. 793 ; Projet des Travailleurs Suisses, art. 33, § 2. — Les obligations, dérivant du contrat, sont personnelles, et le cessionnaire d'un établissement ou d'un fonds de

II. — Le pacte industriel peut encore expirer par son abrogation du *consentement commun* des parties, quand il est fait pour une durée déterminée. Cet accord unanime des parties n'est guère possible, pratiquement, que si tous les patrons et tous les ouvriers sont groupés en syndicats et obéissent tous fidèlement aux décisions syndicales : car chacun des employeurs et des employés, parties au contrat collectif, a le droit de s'opposer à un changement quelconque de ses conditions, pendant tout le temps fixé pour sa validité (art. 1134, § 2, C. civ.).

C'est là une conséquence parfois bien fâcheuse, puisque le caprice d'un seul individu peut empêcher une modification utile d'un vieil arrangement. Aussi le projet de MM. Sulzer et Lotmar (art. 9, n<sup>os</sup> 1 et 2) permet-il de mettre fin à l'entente collective, quand toutes les Unions, qui l'ont nouée, y consentent unanimement. Si les individus ne sont pas syndiqués, il suffit qu'ils se prononcent en majorité pour son abrogation.

Cette disposition hardie nous paraît inacceptable sous un régime de liberté individuelle. Chaque partie au contrat collectif y prend des droits personnels, que les autres ne peuvent lui ravir. Le Syndicat lui-même, dont elle serait membre, n'aurait pas ce droit : il pourrait uniquement, s'il blâmait son obstination, la rayer du nombre de ses adhérents. D'ailleurs, un patron peut avoir des raisons légitimes de s'opposer, à lui seul, à une modification du tarif, si, par exemple, elle devait le constituer en perte, parce qu'il avait vendu à terme, en se basant sur le coût de production d'après les salaires convenus. En ce cas, il a même intérêt à ce que les autres patrons n'augmentent pas les gages, de commerce n'est pas tenu de respecter le traité, conclu par son prédécesseur avec les employés de la maison :

leurs employés ; car ses ouvriers lui feraient probablement une grève, afin d'obtenir des avantages, égaux à ceux de leurs camarades.

III. — Le texte de MM. Sulzer et Lotmar porte encore dans l'article 9, n° 3, que l'annulation du contrat peut être prononcée, lorsque « les modes de production auront essentiellement changé ; ou bien, lorsque les bénéfices de l'entreprise auront, d'une façon considérable et durable, monté ou baissé, de façon que les stipulations du traité lèsent considérablement, soit les patrons, soit les ouvriers ». L'annulation n'est jamais obtenue que si elle est demandée par l'unanimité des Unions et la majorité des individus non syndiqués.

Cette proposition est incompatible, comme la précédente, avec un régime de liberté individuelle ; et la réforme qu'elle introduirait ne semble pas d'une grande utilité. Les pactes collectifs étant de courte durée, elle ne trouverait à s'appliquer que dans les cas de changements brusques et graves dans les marchés ou les conditions de la production. Probablement aussi, les magistrats useraient très modérément du pouvoir, que ce texte leur donnerait. Pourquoi donc, en prévision de ces hypothèses tout à fait rares, édicter une mesure, qui rendrait plus fragile encore notre convention, en la présentant, aux yeux des parties, comme susceptible d'être modifiée avec les circonstances ? Sans doute, dans les hypothèses, que vise la proposition Sulzer, l'une des parties du traité collectif subit un grave mécompte. Mais, peut-être, les autres seront-elles assez raisonnables pour lui consentir de nouvelles conditions moins onéreuses : d'autant plus, qu'après l'expiration de l'arrangement, les ouvriers ou le patron lésés pourront se venger par une grève ou un lock-out. A supposer, même, que l'exécution de

l'accord soit rigoureusement exigée, n'y a-t-il pas une foule d'autres contrats synallagmatiques, notamment les grosses ventes à terme, où les parties s'exposent à la ruine, s'il se produit des événements économiques absolument imprévus ?

## TROISIÈME PARTIE

### CONCLUSIONS

---

#### CHAPITRE XV

##### COMPARAISON DE LA CONVENTION COLLECTIVE AVEC D'AUTRES ENTITÉS JURIDIQUES (1).

Les développements antérieurs nous ont amené à comparer la convention collective avec le contrat d'équipe, le règlement d'atelier et certaines clauses des cahiers des charges des administrations publiques (V. pp. 12 à 14). Nous allons la mettre, encore, en parallèle avec quelques autres entités juridiques, pour mieux faire ressortir ses caractères.

I. — Nous avons montré au début de cet ouvrage que la convention collective n'a pas le même *objet* que les *contrats individuels de travail* (V. chap. I et chap. V, § II). Elle en diffère encore dans son *exécution* : elle est observée dans ses dispositions essentielles par le seul fait que les contrats de louage ne dérogent pas aux conditions, qu'elle établit ; tandis que les contrats de travail s'exécutent par la prestation de l'ouvrage et du salaire.

(1) Lotmar, *Arbeitsv.*, pp. 767 et s., Douarche, *op. cit.*, pp. 37 et s.

Enfin, les *parties* ne sont pas les mêmes dans les deux genres de contrats. Sans doute, on trouvera de mêmes individus, obligés par le traité collectif, et engagés ensuite dans un contrat de louage, mais ils ne figurent pas au même titre dans les deux conventions. Ils viennent à la première comme membres de collectivités; ils passent la seconde *ut singuli*, c'est-à-dire, en tant qu'individus isolés. D'autre part, le pacte collectif tend toujours à élargir son cercle d'application pour mieux remplir son but économique : caractère, que l'on ne trouve pas évidemment dans un contrat de louage.

Par contre, le traité industriel a forcément *d'étroits rapports avec les contrats de travail*, puisque c'est en vue d'eux qu'il est passé. Son effet impératif à leur égard a pour résultat de les régler, de les uniformiser, de donner aussi plus de stabilité à leur contenu, puisque celui-ci ne peut être changé pendant la durée de validité de l'accord industriel. De plus, comme les conditions du travail ont été arrêtées d'avance par l'arrangement collectif, les contrats de louage sont présumés s'y référer pour tous les points, qu'ils omettent de régler. Leur conclusion est ainsi abrégée et facilitée : il suffira aux patrons et aux ouvriers de louer et de s'embaucher sans rien convenir, ou, tout au moins, de ne s'entendre que sur les dérogations, qu'ils veulent faire au tarif général, dans la mesure où elles sont permises.

II. — La convention collective n'est pas une *transaction*. Sans doute, pour en venir à un accord, les parties ouvrière et patronale sont parfois acculées à se faire des concessions réciproques, comme cela peut arriver dans tous les contrats synallagmatiques. Mais leurs concessions portent sur des questions économiques et sociales, alors que, dans la transaction, elles se font sur des points de droit.

Et tandis que la transaction a pour but de remplacer un droit contesté par un droit nouveau mieux établi, la convention collective fonde un droit nouveau, sans qu'il y ait eu de situation juridique antérieure.

Aussi ne doit-on pas appliquer à notre contrat les règles spéciales à la transaction, notamment l'article 2044, alinéa 2, du Code civil.

III. — La convention collective diffère du *compromis*, sa teneur fût-elle fixée par un arbitre. Ce dernier contrat est un pacte, par lequel les parties confient à un tiers la mission de trancher un différend d'ordre juridique d'après certaines données légales ou contractuelles (Cf. ce que nous avons dit, pp. 60 et 115, note 2).

IV. — La convention collective n'est pas un simple *usage*. Sans doute, il peut arriver que, grâce à l'étendue de son application dans une contrée, elle y prenne l'autorité d'une coutume locale (V. p. 104 ; Cf. l'opinion de M. Baum, chap. VII, pp. 96 et 97) ; mais ses dispositions n'en diffèrent pas moins radicalement de l'usage. En effet, tandis qu'il est permis de déroger aux règles coutumières, au contraire, les parties de la convention collective sont obligées d'observer les conditions, qu'elle contient. D'autre part, au point de vue de sa formation, la coutume est impersonnelle : elle est constituée par la répétition fréquente de mêmes faits. Au contraire, les règles, édictées par le traité collectif, sont fixées d'un seul coup par les contractants. Parfois, cependant, l'usage est établi par certaines collectivités, telles que des Chambres de commerce : alors cette circonstance le rapproche de notre convention.

V. — La convention collective ressemble dans une certaine mesure à la *loi* : par sa généralité, tout d'abord, car son étendue d'application est souvent considérable ; ensuite

par les questions d'intérêt commun, dont elle traite ; par son effet impératif vis-à-vis des contrats de louage, puisque les conventions « tiennent lieu de loi entre les parties qui les ont faites » (art. 1134, § 1). Enfin, l'on a souvent observé que des clauses, qui étaient de style dans les ententes collectives, telles que le repos hebdomadaire (1), sont devenues plus tard des articles de loi. Pour ce dernier motif, l'on a pu dire que le contrat collectif a été, et sera encore quelquefois le précurseur de la loi.

Néanmoins, il en diffère à bien des points de vue. Par sa nature, d'abord, puisqu'il est un simple pacte, seulement applicable aux personnes qui en sont parties, tandis que la loi est une règle, établie par une simple majorité, et cependant obligatoire pour tous. En outre, nous avons déjà vu que la force du traité collectif est moins absolue que celle de la loi (V. chap. XI, pp. 131 à 133). Enfin, si les textes légaux s'appliquent sur tout le territoire, la convention collective, étant un contrat, a grande peine à s'étendre sur un champ aussi vaste, bien qu'en théorie elle ait tendance à déborder même les frontières de l'Etat, dont elle est originaire.

VI. — M. Colson, qui jouit, en matière de chemins de fer, d'une compétence particulière, a été naturellement porté à comparer les dispositions de la convention collective aux règles, fixées par les cahiers des charges des compagnies de chemins de fer (2). On est frappé, en effet, par une ressemblance : les contrats individuels, soit de travail, soit de transport, ne peuvent déroger aux tarifs préétablis, qui constituent une règle générale et uniforme (3). En re-

(1) V. par exemple, *Stat.*, 1906, p. 644.

(2) V. son *rapport précité*, p. 283.

(3) De plus, pour le transport comme pour le salaire, la stipulation

vanche, il se manifeste entre les deux situations juridiques des différences essentielles. Tandis que les conditions du pacte collectif sont arrêtées par les personnes mêmes qu'il doit régir, les tarifs de chemins de fer, applicables au public, sont dressés par les compagnies, sous l'approbation du Ministre des travaux publics. De plus, une fois approuvés, ces tarifs ont force de loi, alors que les règles du traité collectif ont simplement la valeur d'une convention. Enfin, si les contrats de transport ne peuvent jamais déroger aux tarifs des chemins de fer, les contrats de louage peuvent, au contraire, stipuler des salaires supérieurs aux tarifs de la convention collective.

d'un prix inférieur aux tarifs constituerait le producteur en l'état de supériorité vis-à-vis de ses concurrents.

## CHAPITRE XVI

### DE L'UTILITÉ D'UNE INTERVENTION LÉGISLATIVE ET DES CARACTÈRES QUE CELLE-CI DOIT PRÉSENTER.

Les avis sont partagés sur l'utilité, que pourrait présenter, en notre matière, une intervention législative. Pour discuter cette question, nous ne pouvons, dans cet ouvrage, nous appuyer sur des raisons d'ordre économique (1). Nous ferons simplement état de l'opinion publique en France et des considérations juridiques, dont il convient de tenir compte.

I. — En France, le parti ouvrier, quoique plutôt favorable au contrat collectif, n'a point étudié la question de l'opportunité d'une intervention de la loi ; et les opinions, émises dans son sein, à cet égard, ne sont pas très catégoriques (2). Les patrons, au contraire, se montrent nettement hostiles à une pareille intervention (3). Enfin, les pu-

(1) Cependant, si beaucoup de patrons repoussent l'intervention de la loi, au sujet du contrat collectif, c'est qu'ils sont opposés à la forme collective de traiter avec leurs employés.

(2) V. par exemple l'article de M. Groussier dans *l'Humanité* du 3 octobre 1906.

(3) Assemblée des présidents des Chambres de commerce, Paris, 1907, précitée ; Ordres du jour de plusieurs Chambres de commerce dans le *Journal des Chambres de commerce*, 1906 et 1907, *passim* ; Congrès de la Fédération des Syndicats patronaux des industries textiles, précité ; Bulletin de la Fédération des industriels et commerçants français, *loc. cit.*

blicistes et les jurisconsultes se prononcent à peu près tous pour l'utilité d'une réglementation législative (1).

II. — Contre l'intervention de la loi, l'on fait valoir plusieurs considérations :

1° Le droit de grève en serait entravé.

2° Ce serait une injustice que la loi vienne édicter des sanctions contre les employeurs, qui violent le traité industriel, alors qu'il est pratiquement impossible d'en obtenir le respect de la part des ouvriers.

3° En Angleterre et aux Etats-Unis, où les contrats collectifs sont le plus répandus et le mieux observés, ils se meuvent dans une sphère extra-légale.

4° Les conventions collectives sont encore dans une phase d'expérience, et leur théorie juridique est encore en voie de formation. Mieux vaut donc laisser la jurisprudence poursuivre son œuvre prétorienne, et dégager des principes généraux du droit les conséquences juridiques, qui répondent le mieux aux besoins pratiques de ces accords. A l'heure actuelle, une réglementation légale de ces conventions serait prématurée, et, peut-être, arbitraire : elle risquerait de mal s'adapter aux nécessités de la pratique.

Nous nous sommes déjà prononcé sur le premier de ces arguments (V. pp. 5, 6, 179). Contre le second nous avons dit qu'il y a des moyens de remédier à l'insolvabilité des ouvriers ; et, d'ailleurs, il appartient aux employeurs prudents de ne s'engager qu'à l'égard des groupements de salariés, leur offrant des garanties (V. chap. XI, pp. 149 et 150).

(1) Ordre du jour voté par la S. P. L. T., le 9 mars 1907 ; Jay, *Bulletin de la S. E. L.*, 1905, I, p. 41 ; Pic, *Traité*, n° 428, etc. — Pour l'étranger, V. ce que nous disons au chap. IV, sect. II. — V. aussi *Soz. Praxis*, 12 octobre 1905 (art. de M. Stalthorn), 1906, n° 49, p. 1263 (art. de M. Von Waldemar Zimmermann).

L'argument tiré des faits en Angleterre et aux Etats-Unis est un peu plus impressionnant. Il nous paraît certain que la loi est impuissante à imposer le respect des traités, si les ouvriers ne sont groupés en syndicats, fortement disciplinés, et ne sont assez honnêtes pour tenir ce qu'ils ont solennellement promis (V. pp. 149, 156, etc.). Il faut même ajouter que l'usage des contrats collectifs n'a guère chance de se répandre que dans la mesure même, où les syndicats se développeront. Cependant, on ne peut pas soutenir qu'une loi sur les conventions collectives serait aussi inutile en France qu'en Angleterre et aux Etats-Unis (1).

En effet, rappelons, tout d'abord, le vrai motif, pour lequel on redoute, en Angleterre, l'intervention législative : on craint qu'elle ne vienne rendre les Trade-Unions responsables des violations du traité, commises par leurs membres. Or, nous avons vu que, de sa nature, le pacte collectif n'exige pas nécessairement le cautionnement du Syndicat pour ses adhérents (V. pp. 67, 140 et 141). Par suite, la loi n'aurait pas à charger les Unions de cette lourde responsabilité.

D'autre part et surtout, il faut se rendre compte que les faits et la mentalité des ouvriers sont fort différents chez nous et dans ces deux pays. Les travailleurs anglais et américains, conscients de la force que leur donne l'union, s'enrôlent en masse dans les syndicats : ils se fient volontiers à leurs chefs, et considèrent qu'il y va de leur intérêt et de leur dignité de remplir leurs obligations contractuelles. En outre, ils ont trouvé les moyens, non seulement de passer avec leurs patrons des conventions collectives, mais

(1) Même en supposant qu'aucune infraction aux conventions collectives n'ait eu lieu dans ces pays, pas même la célèbre grève des mécaniciens anglais de 1898.

encore de régler avec eux, à l'amiable, les contestations, qui peuvent s'élever sur l'interprétation et l'exécution de ces accords. En France, au contraire, on ne peut compter aujourd'hui, chez la plupart des ouvriers, sur le même esprit de discipline, et sur la même intelligence de leurs devoirs et de leurs vrais intérêts. Et, de plus, lorsque surgit un conflit sur l'exécution des ententes collectives, les parties demandent aux tribunaux de trancher leur différend. La situation n'est donc pas la même en France et dans les deux autres pays ; et, notamment, l'exercice des actions judiciaires impose à nos magistrats l'obligation de dire le droit, et à notre législateur celui de le fonder, si c'est nécessaire.

La comparaison entre la France et l'Angleterre ou les Etats-Unis permet seulement de conclure que rien ne peut remplacer, pour la solidité du contrat collectif, la bonne foi des parties et leur groupement en syndicats disciplinés.

Reste, enfin, le quatrième argument. La pratique courante des conventions collectives est, en France, d'une date assez récente ; et, tout à l'heure, nous déduirons de ce fait plusieurs conséquences, au sujet du caractère, que doit présenter la loi future sur ces accords. Il n'en est pas moins vrai que ces traités ont pris déjà dans le pays une place importante, et qu'ils tendent à devenir de plus en plus fréquents. Les parties contractantes savent, à l'heure actuelle, les principales obligations, qui découlent de ces pactes. Elles en poursuivent l'exécution devant les tribunaux, mais ceux-ci hésitent encore à leur donner entière satisfaction, à cause du laconisme des lois. Il en résulte que les ententes collectives revêtent aux yeux des contractants une apparence de fragilité, très nuisible à leur observation ; que la bonne foi est souvent violée, et que les parties se voient quelquefois

dans la nécessité de recourir, pour se défendre, à la grève ou au lock-out, c'est-à-dire à une sorte de vengeance privée. Or cette guerre industrielle introduit un profond dérangement dans l'harmonie économique et dans la paix sociale du pays. Devant une pareille situation, le devoir du législateur n'est-il pas d'intervenir pour remplir sa fonction normale, qui consiste à fonder le droit, afin de faire régner l'honnêteté dans les rapports des hommes, et de changer en débats judiciaires des luttes sociales aussi funestes (1) ?

IV. — D'autre part, à notre avis, la *loi future* peut offrir de graves dangers, si elle n'est empreinte des *caractères*, que nous avons donnés nous même à notre théorie juridique du contrat collectif. Elle doit interpréter et sanctionner la volonté des parties, et non pas la violenter, en substituant au principe de la liberté individuelle celui de la contrainte, ou même, en mettant des présomptions, qui ne répondent pas au désir tacite des contractants. Sans exiger des formalités inutiles, et sans édicter des sanctions vexatoires, qui entraveraient le développement de ces accords, elle doit permettre aux parties de se ménager des garanties mutuelles d'exécution, et leur ouvrir, toute large, la porte du prétoire, pour y poursuivre le respect de ces conventions. Enfin, elle doit se borner à régler seulement les conséquences principales qui, d'ores et déjà, sont reconnues découler de ces contrats, en attendant que les faits révèlent l'utilité d'une législation plus complète et plus détaillée.

(1) Douarche, *op. cit.*, p. 31.

## CHAPITRE XVII

### CONCLUSIONS GÉNÉRALES.

I. — Notre théorie juridique de la convention collective a été basée sur la liberté individuelle, et sur les principes généraux de notre droit ; et elle est arrivée, croyons-nous, à faire produire à ce pacte à peu près tous les effets, qu'en attendent les contractants. La jurisprudence, au contraire, refuse de déduire des traités collectifs toutes les conséquences, voulues par les parties. La loi désirée doit donc venir forcer la main aux tribunaux, mais il suffit qu'elle reconnaisse officiellement les effets logiques du droit en vigueur. Les innovations, qu'elle doit réaliser sur la législation existante, relativement à la convention collective elle-même, se réduisent à fort peu de choses : la nullité du contrat de louage dérogeant au tarif général, la validité de la clause compromissaire et l'obligation de quelques formalités (1). Presque toutes les autres réformes, que l'on rencontre dans le projet Doumergue et dans celui de la Commission S. E. L. notamment les présomptions, qu'ils établissent, nous ont paru plutôt malheureuses.

Mais comment expliquer que la convention collective, qui est un contrat si nouveau et si original, puisse s'adapter ainsi aux principes du droit en vigueur ?

(1) Cependant MM. Gény (*Pandectes fr.*, 1898, II, 246) et Massé (*op. cit.*, p. 244), semblent dire que notre contrat nécessite des principes juridiques absolument nouveaux.

Tous les caractères de ce pacte gravitent autour de deux principaux : il suppose des collectivités, et il a pour but de limiter la concurrence. Or, la loi du 21 mars 1884, dont nous parlerons tout à l'heure, en donnant aux gens d'une même profession la liberté de s'associer, permet de réaliser la première condition. D'un autre côté, si le principe de la libre concurrence triomphait au début du xix<sup>e</sup> siècle, on a bientôt vu qu'il pouvait entraîner de grands maux économiques : aussi la jurisprudence a-t-elle fini par y admettre quelques restrictions, convenues volontairement par les rivaux eux-mêmes (V. p. 50, texte et note 2). Voilà pourquoi le traité collectif n'est plus jugé contraire à l'ordre public, comme il l'était anciennement. Si la loi venait édicter la nullité du contrat de louage, dérogeant au tarif général, ce serait pour les tribunaux une invitation officielle à développer encore leur nouvelle tendance.

II. — Il ne suffit pas que la loi, en réglementant la convention collective, mette un instrument juridique entre les mains des patrons et des ouvriers. Pour qu'elle ne reste pas lettre-morte, il faut, tout d'abord, que ces derniers veuillent et sachent s'en servir. Pour cela, ils ont besoin de faire leur *éducation*.

Les employeurs doivent abandonner les vieilles idées de classes, et prendre leur parti de ne plus considérer leurs employés comme des inférieurs dociles, mais comme des collaborateurs, avec lesquels il faut discuter. Aujourd'hui, en effet, les travailleurs se rendent compte qu'ils sont indispensables pour la mise en œuvre du capital. Les patrons doivent, en outre, accepter comme un fait l'organisation syndicale ouvrière ; c'est elle, sans doute, qui les a obligés à maintes concessions et à des augmentations progressives de salaires, mais c'est elle aussi, qui peut, seule,

assurer l'exécution fidèle des contrats collectifs. Si les ouvriers, de leur côté, veulent améliorer d'une façon pratique et rapide leur condition, ils doivent, à notre avis, plus compter sur eux-mêmes que sur la loi, se persuader que, seule, l'union peut leur donner la force (1), mais que l'union ne se réalise que par le sacrifice à la volonté commune des goûts et des intérêts égoïstes et particuliers. Il est également nécessaire qu'ils s'imprègnent de sens pratique, et que l'espérance, souvent illusoire, d'avantages futurs ne leur fasse point oublier les réalités de l'heure actuelle. L'expérience du contrat collectif est de nature à les convaincre de la vérité de ces formules. Enfin, si les travailleurs veulent répandre l'usage des traités collectifs, il est indispensable qu'ils se conduisent eux-mêmes en bons citoyens, en respectant les engagements, dont ils se sont liés.

III. — L'instrument pratique de l'éducation ouvrière et patronale, c'est le *Syndicat professionnel*. D'un autre côté, c'est de lui que dépend l'avenir du contrat collectif : car si les Unions ouvrières comptaient des adhérents nombreux et disciplinés, elles triompheraient des répugnances patronales pour la convention collective, et ce mode de contracter prendrait une grande extension dans les rapports du travail. Il y a donc, en fait, un rapport étroit de dépendance entre le développement des Syndicats et celui des contrats collectifs.

Au point de vue du droit, cette connexité entre la convention collective et l'Union professionnelle est tout aussi réelle. Nous avons constaté que la conclusion, l'exécution et la solidité du pacte industriel ne sont vraiment obtenues que si les parties contractantes sont groupées en associa-

(1) V. Brentano : *Die Ordnung des Arbeitsverhältnisses auf Grundlage des hent. Rechts*, 1868, pp. 215 et s.

tions, fortement organisées Il en résulte cette conséquence, très importante, que *pour être utile, la réglementation légale du contrat collectif doit être accompagnée de la réformation de la loi actuelle sur les Syndicats professionnels*. Ceux-ci manquent, en effet, des moyens d'existence ; ils ne peuvent assurer à leurs adhérents des avantages assez précieux pour les retenir dans une étroite discipline ; enfin, on leur conteste le droit d'obtenir l'entière exécution des engagements, que l'on a contractés vis-à-vis de leurs membres.

Ils furent institués en 1884, dans une conception vague, à une époque, où l'on ne pouvait guère comprendre encore le caractère, et mesurer l'étendue de leur rôle actuel. Tous les jours, d'ailleurs, leur mission semble s'élargir davantage. Par bonheur, les termes employés par la loi du 21 mars 1884 sont assez généraux pour donner à ce texte une certaine élasticité. La jurisprudence aurait dû profiter de cette latitude pour permettre aux Unions de satisfaire les nouveaux besoins de leurs adhérents. Elle a déjà montré que tel est bien son désir, mais elle ne l'a pas encore manifesté avec assez d'audace et de constance. Il est donc nécessaire que la loi vienne remédier à sa timidité. D'ailleurs, il est des entraves, qui empêchent les Syndicats de remplir complètement leurs fonctions naturelles, mais qui ont été mises à leur activité par la loi elle-même : les tribunaux n'ont pas le droit de les briser, il faut pour cela une réforme législative. On la réclame, tout d'abord, pour augmenter la capacité juridique des Unions. Les Syndicats ouvriers pourraient ainsi cautionner plus facilement leurs membres au contrat collectif, et, par suite, rassurer davantage les maîtres sur son exécution ; la pauvreté de leur caisse ne serait plus un obstacle à leur fonctionnement notamment à l'exercice par

eux des actions judiciaires, puisque, désormais, ils pourraient en rapporter les frais ; enfin, leur autorité morale sur leurs membres s'augmenterait avec leur patrimoine. On voudrait aussi que la loi vint conférer aux Unions de syndicats la capacité civile, afin qu'elles puissent passer et faire observer les conventions collectives, et qu'elle vint reconnaître aux Syndicats d'une façon incontestable le droit de conclure ces pactes en faveur d'une partie seulement de leurs adhérents. Enfin, il serait désirable que les Unions puissent comprendre dans leur sein d'anciens patrons ou ouvriers, qui feraient profiter les groupements de leurs loisirs et de leur expérience (1). Peut-être, verrait-on ainsi un peu moins de grèves éclater sans nul à propos, par ignorance de la situation économique (2).

Moyennant toutes ces réformes, et si les patrons se montraient moins hostiles à leur égard, les Syndicats ouvriers parviendraient peu à peu à se développer, et à resserrer la discipline dans leurs cadres. La conclusion et l'observation des contrats collectifs se trouveraient par là-même singulièrement facilitées.

II.— Des conjectures ont été faites sur les *rapports de la loi et des conventions collectives*, dans l'avenir, en supposant que ces accords restent facultatifs pour les patrons et

(1) V. sur ce point Jay, *Rev. d'éc. pol.*, 1894, p. 307 et le projet Fallières, qu'il mentionne.

(2) Une grève n'a chance de succès que si les revendications ouvrières sont compatibles avec la situation économique, notamment avec les cours des marchés des produits. Pour pouvoir reconnaître si une grève est opportune, il faut donc faire des études assez difficiles, dont les ouvriers, absorbés par le travail quotidien, sont matériellement incapables. Elles supposent des personnes intelligentes, ayant de l'expérience et des loisirs. En Angleterre, les directeurs des Trade-Unions ouvrières ne vont pas à la journée : ils s'occupent uniquement de la direction des Syndicats.

les ouvriers. A ce sujet, l'on trouve en opposition les tendances étatiste et syndicaliste. Les interventionnistes espèrent que les contrats collectifs fourniront de nouveaux aliments à l'œuvre législative ; elles feront apparaître certaines revendications des travailleurs, reconnues fondées par les maîtres eux-mêmes, puisqu'ils les auront acceptées dans de nombreux accords. Alors, on sera amené à étendre par voie législative à tous les salariés les avantages, que beaucoup d'entre eux auront déjà obtenus. Pour les syndicalistes, au contraire, la convention collective, en rendant les ouvriers égaux à leurs maîtres dans la discussion des conditions du travail, doit logiquement dispenser la loi, en bien des cas, de venir protéger les salariés, puisqu'ils ne seront plus opprimés par les employeurs. Cette conséquence est, d'ailleurs, fort heureuse à leurs yeux : car mieux vaut que les rapports du travail soient fixés par les intéressés eux-mêmes, que par une décision rigide et uniforme de la loi.

Il y a, peut-être, une part de vérité dans chacune de ces deux opinions, surtout dans la première. La loi et le contrat collectif sont appelés à collaborer pour l'amélioration des conditions et des relations du travail (1). Chacun des deux, à cet égard, conservera un domaine, mais les limites en oscilleront suivant les besoins et les idées de chaque jour. Il faut se garder de pronostiquer d'une façon trop absolue, ou pour un avenir quelque peu lointain.

(1) Sur l'insuffisance du contrat collectif pour la réglementation des conditions du travail, V. notamment Jay, *La protection légale des travailleurs*, pp. 37 et s.

## ANNEXES

### I. — Avant-projet de la Sous-commission de la Société des Etudes législatives.

I. — Les représentants des syndicats ouvriers ou de toute autre collectivité ouvrière peuvent s'entendre avec plusieurs patrons ou avec les représentants des syndicats patronaux ou de toute autre collectivité patronale pour fixer les conditions, auxquelles devront satisfaire les contrats de travail à intervenir entre les patrons et les ouvriers d'établissements, de professions ou de régions déterminées.

II. — La convention collective relative aux conditions du travail doit être écrite ; elle sera enregistrée au greffe du conseil des prud'hommes, ou à défaut de conseil des prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où elle est passée.

Communication devra en être donnée gratuitement à tout requérant.

III. — La convention collective ne pourra être conclue pour une durée supérieure à trois ans.

A défaut de stipulation déterminant la durée de validité de la convention collective, cette convention sera considérée comme liant les parties pour une période d'un an.

La convention collective, qui n'a pas été dénoncée dans les délais prévus par les parties, ou, à défaut de ces délais, avant son expiration, sera prorogée pour une nouvelle période égale à la précédente.

IV. — (*Texte de M. Jay*).

Sont, à défaut de stipulation expresse contraire dans les statuts des syndicats ou dans la convention collective elle-même, considérés comme sou-

(*Texte de MM. Saleilles et Souchon*).

Sont considérés comme soumis aux obligations, résultant de la convention collective, les ouvriers et les patrons qui

mis aux obligations résultant de cette convention, les ouvriers et les patrons, qui sont, au moment où la convention est passée, membres du syndicat ou de la collectivité partie à la convention, ou adhéreront postérieurement au syndicat ou à la convention.

sont, au moment où la convention est passée, membres du syndicat ou de la collectivité partie à la convention, si dans un délai de quatorze jours ils n'ont quitté le syndicat

Sont également considérés comme obligés les ouvriers et les patrons qui adhèrent postérieurement au syndicat ou à la convention collective.

V. — Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un ouvrier et un patron, qui doivent, aux termes de l'article précédent, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute clause contraire, aux rapports du contrat de travail.

VI. — Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par une clause de la convention collective, ces clauses ne s'appliqueront aux rapports nés du contrat de travail qu'à défaut de stipulation contraire.

Mais la partie, qui, liée par la convention collective, a accepté des conditions contraires aux règles déterminées dans cette convention, peut être civilement actionnée à raison des obligations par elles assumées.

VII. — Lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective relative aux conditions du travail pour la profession ou la région, et que cette convention collective a été enregistrée au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix, conformément à l'article II, les patrons et les ouvriers seront, jusqu'à preuve contraire, présumés avoir accepté, pour le règlement des rapports nés des contrats de travail intervenus entre eux, les règles posées dans la convention collective.

VIII. — Les obligations assumées par les syndicats, qui interviennent dans une convention collective relative aux conditions du travail, sont déterminées par la convention collective.

Les syndicats seront en tout cas tenus de ne rien faire de na-

ture à compromettre l'exécution loyale de la convention collective.

IX. — Les syndicats, qui sont intervenus comme parties à la convention collective relative aux conditions du travail, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective en leur faveur ou en faveur de leurs membres.

Ils peuvent spécialement agir pour obtenir l'exécution de la convention ou des dommages-intérêts au cas d'inexécution, soit contre les parties individuelles ou syndicales, avec lesquelles ils ont passé la convention collective, soit contre ceux de leurs membres qui n'auraient pas respecté les règles posées par la convention collective.

Lorsque la convention collective est intervenue entre un syndicat ou une collectivité ouvrière et plusieurs patrons, chacun de ces patrons pourra également agir pour obtenir l'exécution ou des dommages-intérêts contre ceux des patrons, qui, ayant contracté avec lui, ne respecteraient pas les obligations résultant pour eux de la convention collective.

X. — Les dispositions du présent titre peuvent être invoquées par tous ceux que peut lier un contrat de travail.

**II. — Projet de loi sur le contrat de travail présenté à la  
Chambre des députés, le 2 juillet 1906, au nom de  
M. Armand Fallières, Président de la République fran-  
çaise,**

par M. SARRIEN,  
Président du Conseil, garde des sceaux, ministre de la justice,

et par M. Gaston DOUMERGUE,  
ministre du commerce, de l'industrie et du travail.

**TITRE II**

**Des conventions collectives relatives aux conditions  
du travail.**

**ART. 12.** — Préalablement à la formation du contrat individuel de travail, des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres, spécialement mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts des syndicats, soit par tout autre procédé.

Ces conventions collectives déterminent certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels qui seront conclus entre les personnes qui peuvent exiger l'application des clauses inscrites dans ces conventions.

Les employeurs peuvent s'engager à appliquer la convention pendant sa durée de validité, soit à des catégories déterminées de leur personnel, soit seulement aux employés ayant pris part à la négociation directement ou par mandataires.

Les employés peuvent s'engager à respecter la convention, soit chez les seuls employeurs signataires, ou dans tout contrat passé pendant la durée de la convention avec un employeur quelconque dans une région déterminée.

**ART. 13.** — La convention collective relative aux conditions du travail doit être écrite ; elle sera déposée, à peine de nullité, au

secrétariat du conseil des prud'hommes, ou, à défaut de conseil de prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où elle a été passée.

Communication devra en être donnée gratuitement à tout requérant. Des copies certifiées pourront en être délivrées aux intéressés sur leur requête et à leurs frais.

Le dépôt aura lieu aux soins de la partie la plus diligente à frais communs.

Un décret fixera les émoluments des greffiers, le mode de communication des contrats et le mode de recouvrement des frais et honoraires.

ART. 14. — La convention collective ne pourra être conclue pour une durée supérieure à cinq ans.

À défaut de stipulation déterminant la durée de la validité de la convention collective, cette convention sera considérée comme liant les parties pour une période d'un an.

La convention collective qui n'a pas été dénoncée dans les délais prévus par les parties, ou, à défaut de ces délais, avant son expiration, sera prorogée, pour une nouvelle période égale à la précédente.

ART. 15. — Sont, à défaut de stipulation contraire expressément énoncée dans les statuts des syndicats ou dans la convention collective elle-même, considérés comme soumis aux obligations résultant de cette convention collective les employés et les employeurs qui sont, au moment où la convention est passée, membres du syndicat ou de la collectivité partie à la convention, ou qui postérieurement adhèrent au syndicat ou à la convention.

ART. 16. — Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un employeur et un employé qui doivent, aux termes de l'article précédent, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés du contrat de travail.

ART. 17. — Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective, ces clauses ne s'appliqueront aux rapports nés du contrat de travail qu'à défaut de stipulations contraires.

Mais, en ce cas, la partie liée par une convention collective, qui

l'oblige même à l'égard de personnes qui n'ont pas été parties à cette convention (art. 12, §§ 3 et 4), et qui aurait accepté, à l'égard de ces personnes, des conditions contraires aux règles déterminées de cette convention, peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

ART. 18. — Lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective relative aux conditions du travail pour la profession ou la région et que cette convention collective a été déposée au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix, conformément à l'article 13, les employeurs et les employés seront, jusqu'à preuve contraire, et pendant la durée de la convention collective, présumés avoir accepté, pour le règlement des rapports nés des contrats de travail intervenus entre eux, les règles posées dans la convention collective.

ART. 19. — Les obligations assumées par les syndicats qui interviennent dans une convention collective relative aux conditions du travail sont déterminées par la convention collective.

ART. 20. — Les syndicats qui sont intervenus comme partie à la convention collective relative aux conditions du travail peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective en leur faveur ou en faveur de leurs membres, avec leur consentement.

Ils peuvent spécialement agir pour obtenir l'exécution de la convention ou des dommages-intérêts au cas d'inexécution, soit contre les parties, individus ou syndicats, avec lesquels ils ont passé la convention collective, soit contre ceux de leurs membres qui n'auraient pas respecté les règles posées par la convention collective.

Lorsque la convention collective est intervenue entre un syndicat ou une collectivité d'employés et plusieurs employeurs, chacun de ces employeurs et chacun des membres de ce syndicat et de la collectivité ouvrière pourra également agir pour obtenir, à son profit, l'exécution ou des dommages-intérêts contre ceux qui, ayant contracté avec lui, ne respecteraient pas les obligations résultant pour eux de la convention collective.

ART. 21. — Les dispositions du présent titre peuvent être invoquées par tous ceux que peut lier un contrat de travail.

### III. — Avant-projet de la Commission de la Société des Etudes Législatives sur le contrat de travail.

ART. 45. — Les représentants d'un syndicat ou de tout autre groupement d'employés peuvent passer avec un employeur ou avec les représentants d'un syndicat ou de tout autre groupement d'employeurs des conventions collectives, déterminant certaines conditions auxquelles devront satisfaire les contrats de travail individuels, dans lesquels sera partie l'un des adhérents à la convention collective.

L'engagement de chaque adhérent comporte l'obligation d'observer les conditions du travail déterminées par la convention collective dans tous les contrats individuels, qu'il passerait même avec des personnes étrangères à cette convention pour le genre de travail qui en fait l'objet, à moins qu'il ne soit formellement stipulé que les conditions convenues seront obligatoires pour les adhérents, soit seulement dans leurs rapports entre eux, soit dans leurs rapports avec les tiers seulement dans une région déterminée.

ART. 46. — La convention collective doit être écrite. Elle est déposée au secrétariat du conseil des prud'hommes ou, à défaut de conseil de prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où elle est passée.

Il en est donné gratuitement communication à toute partie intéressée.

ART. 47. — La convention collective peut être conclue pour une durée indéterminée. Dans ce cas, elle peut toujours cesser par la volonté de l'un des groupements participants, à charge, pour les représentants de ce groupement, de prévenir l'autre au moins un mois à l'avance. Toute stipulation tendant à abrégier ce délai est nulle. Si la convention collective est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à cinq années.

A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déter-

minée, qui arrive à expiration, continue à produire ses effets comme convention à durée indéterminée.

ART. 48. — Sont considérés comme liés par la convention collective :

1° Les employeurs ou employés qui ont donné individuellement, par écrit, mandat spécial aux négociateurs pour traiter en leur nom.

2° Ceux qui, au moment où la convention est passée, sont membres d'un syndicat ou d'un groupement partie à cette convention, si, dans un délai de 14 jours à dater du dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix, ils ne se sont pas retirés du syndicat ou du groupement participant par une démission donnée de bonne foi et notifiée audit secrétariat ou greffe.

Lorsqu'un mandat spécial a été donné aux négociateurs, au nom de la collectivité, par une délibération du syndicat ou du groupement, le délai, imparti à chaque membre pour se retirer, est réduit à trois jours francs, à dater du dépôt du procès-verbal de ladite délibération au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix.

3° Ceux qui, postérieurement au dépôt de la convention, entrent dans un syndicat participant ou adhèrent à la convention.

ART. 49. — Lorsqu'une convention collective a été conclue pour une durée indéterminée, tout participant peut, à toute époque, se dégager en notifiant un mois à l'avance sa renonciation au secrétariat ou au greffe, où le dépôt, prévu par l'article 46, doit être fait, et en se retirant de tout syndicat, qui resterait partie à la convention.

Lorsqu'une convention est prorogée pour une durée déterminée par tacite reconduction, tout participant peut se dégager dans les mêmes formes, dans la huitaine, qui suit la prorogation.

Est nulle toute convention, par laquelle un employeur ou un employé renoncerait à la faculté de répudier, dans les formes prévues par le 2° de l'article 48 ci-dessus, soit une convention collective, soit un mandat donné collectivement, ou par laquelle il renoncerait, pour une durée de plus de cinq ans, à se dégager d'une convention en cours.

ART. 50. — Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un

employeur et un employé, qui doivent, aux termes de l'article précédent, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute clause contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail.

ART. 51. — Sont valables, nonobstant la nullité édictée aux articles 15, 18 et 19 ci-dessus, lorsqu'elles ont été prévues par la convention collective.

1° Les dérogations aux dispositions de l'article 15, destinées à faciliter le fonctionnement des économats, sous la réserve toutefois, qu'en aucun cas, la compensation ne sera admise entre les sommes dues par l'employeur à titre de salaire et celles qui seraient dues par l'employé pour la fourniture de boissons alcooliques.

2° La renonciation par un employé au droit de contester personnellement les résultats de la vérification des mesures ou données quelconques nécessaires au calcul des salaires, lorsque cette vérification a été faite par les délégués de la majorité des autres employés.

3° Les dérogations aux dispositions de l'article 19 sur le partage des bénéfices.

Sont valables sans être soumis à l'approbation prévue par l'article 29 les règlements relatifs aux amendes, édictées dans les conditions prévues par une convention collective.

Peuvent seules produire les effets, prévus par le présent article, les conventions collectives, applicables à cinquante employés au moins, ou à un nombre d'employés au moins égal à la moitié de l'effectif total de la profession, dans les localités où cet effectif est inférieur à cent.

ART. 52. — Les syndicats d'employeurs et d'employés, ayant adhéré à une convention collective, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

ART. 53. — Le syndicats ou les individus liés par la convention collective sont passibles, en cas de violation des engagements contractés par eux, de dommages-intérêts, qui peuvent leur être réclamés :

Soit par les syndicats ou individus, membres de la collectivité, avec laquelle a traité celle dont ils font partie ;

Soit par les syndicats ou les individus, membres de la collectivité dont ils font partie.

ART. 54. — Les syndicats, qui sont intervenus comme partie à la convention collective, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention, en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir besoin de justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti, et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par le syndicat.

Le syndicat peut également intervenir dans toute instance engagée par un de ses membres pour obtenir la réparation du préjudice à lui causé par une violation de la convention, en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige présente pour tous les autres.

ART. 55. — Sont valables les dispositions de la convention collective, par lesquelles les adhérents remettent à des arbitres, désignés ou à désigner dans des formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges, que peut faire naître l'exécution de cette convention.

Vu :

Le Président de la Thèse,  
P. CAUWÈS.

Vu :

Le Doyen,  
Ch. LYON-CAEN

Vu et permis d'imprimer :

Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,  
L. LIARD.







---

Imp. J. Thevenot, Saint-Dizier (Haute-Marne).

---